

STOP TEMPORALIDAD

Las tasas de temporalidad/interinidad en el PAS –Personal de Administración y Servicios– son inaceptables. Urge un proceso de consolidación de empleo garantista que ponga fin a las mismas, así como la implantación de mecanismos que impidan la reiteración de semejantes tasas de temporalidad en adelante.



DIAGNÓSTICO

En el 2006 y, en desarrollo de la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco (en adelante Ley 3/2004), se firmó el Acuerdo de estabilidad para el PAS. Pretendía ser una herramienta para ir dando estabilidad a aquellos trabajadores/as del PAS que venían ocupando puestos vacantes durante mucho tiempo con contrataciones temporales o nombramientos interinos. Y en este sentido, esta regulación establecía la posibilidad de que aquellos que a la entrada en vigor de la Ley 3/2004 se encontrasen ocupando una vacante de plantilla, pudiesen consolidar su puesto de trabajo participando hasta en tres OPEs con reserva de su relación laboral.

Tras 11 años desde la entrada en vigor de la Ley 3/2004 y 8 desde la firma del Acuerdo de estabilidad, la realidad con la que nos encontramos en el 2015 es inaceptable:

- La Administración solo ha convocado una OPE en el PAS Funcionario y ninguna en el PAS Laboral. Como consecuencia de ello, no solo los que se encontraban en una situación de temporalidad de larga duración en el 2004 siguen sin consolidar sus puestos, sino que además, desde el 2004 hasta el día de hoy, se han generado nuevas situaciones de temporalidad/interinidad de larga duración.

- Los datos de temporalidad/interinidad son escandalosos, especialmente en el PAS Laboral:

PAS Laboral:

- Plantilla total (según censo EESS 2015): 502 trabajadores/as.
- Puestos recogidos en RPT (según memoria de Reorganización de centros): 401.
- Tasa de temporalidad entre puestos de RPT (según memoria de reorganización de centros: 77%, es decir, 308 de 401 trabajadores/as ocupando puestos de RPT son temporales.

PAS Funcionario:

- Plantilla total (según censo EESS 2015): 1.344.
- Puestos recogidos en RPT (según memoria de Reorganización de centros): 1.148.
- Tasa de temporalidad entre puestos de RPT (según memoria de reorganización de centros: 37%, es decir, 424 de 1.344 trabajadores/as ocupando puestos de RPT son interinos/as.

Las consecuencias de unas tasas de temporalidad/interinidad tan altas son nefastas para los trabajadores y trabajadoras afectadas. Se encuentran en una situación de vulnerabilidad absoluta por la amenaza de perder en cualquier momento sus puestos de trabajo, situación que resulta, además una herramienta de disciplina sin parangón.

Urge la estabilización de la plantilla y es necesario implantar mecanismos que una vez producida la estabilización evite la generación de situaciones similares.

NECESIDAD DE ACTUAR

Desde ELA creemos que los trabajadores y trabajadoras de este colectivo se encuentran en un momento especialmente peligroso por la confluencia de varios factores:

Por una parte, el Plan de Recursos Humanos para todo el PAS que anuncia la memoria de reorganización de centros, está

al caer. Por otra, nos encontramos ante una coyuntura general en la que las políticas de recorte están a la orden del día, y la destrucción de empleo como la modificación unilateral de las condiciones de trabajo son una constante en todas las administraciones públicas vascas, incluida la UPV/EHU.

Ante este panorama, es de prever que el rumbo del Plan de Recursos Humanos que se vaya a plantear suponga, como mínimo, modificaciones en las condiciones de trabajo del PAS. Y es difícil que una plantilla con las tasas de interinidad antes descritas esté en posición de oponerse a una eventual modificación de sus condiciones de trabajo.

Es por todo esto por lo que desde ELA creemos que ahora es el momento de que este colectivo se organice y siga una estrategia para forzar a la administración a buscar una fórmula lo más garantista posible de consolidación de empleo.

No podemos ni debemos olvidar que la única responsable de que esta situación se haya cronificado es la propia Administración, por lo que le corresponde asumir su responsabilidad y dar prioridad a la estabilización de la plantilla mediante un proceso de consolidación de empleo.

Las fórmulas a utilizar para la estabilización de la plantilla pueden ser múltiples, desde la inclusión de una disposición *ad hoc* en el borrador de Ley de Empleo Público Vasco que posibilite un proceso restringido de consolidación de empleo temporal para el PAS de la UPV/EHU, tal y como ELA ha propuesto entre sus más de 200 alegaciones, hasta la convocatoria de un proceso selectivo que de facto posibilite la consolidación de su puesto de trabajo, sin que este suponga un riesgo.

Si somos capaces de colocar a la Administración en ese objetivo, encontraremos la fórmula técnico/jurídica más garantista para conseguirlo. Consideramos que la premisa y el objetivo inmediato que debemos perseguir es que la administración esté en disposición de buscar la fórmula.

BEHIN-BEHINEKOTASUNARI STOP

Administrazioko eta Zerbitzuetako Pertsonalaren –AZP– behin-behinekotasun/bitartekotasun mailak onartezinak dira. Egoera honekin amaitzeko ezinbestekoa da enplegu garantista bermatuko duen prozesu bat martxan jartzea, hemendik aurrera horrelako behin-behinekotasun tasak horiek eragotziko duten mekanismoak ezartzearekin bat.



DIAGNOSTIKOA

2006an, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko 3/2004 Legearen 4. Xedapen Iragankorra garatzearen, AZParen egonkortasun-akordioa sinatu zen. Tresna haren bidez egonkortasuna eman nahi zitzaizen betegabeko postuetan luzaroan aritzen ziren AZP langileei, aldi baterako kontratazioak edo bitarteko izendapenak baitzituzten. Alde horretatik, akordioak hurrengo aukera hau eskaini zien langileei, alegia, 3/2004 Legea indarrean sartu zen unean plantillako betegabeko postu batean aritzen zirenei: hiru EPEtan parte hartu ahal izango zuten, lan-harremana gordez, lanpostua finkatzeko helburuaz.

11 urte igaro dira 3/2004 Legea indarrean sartu zenetik, eta 8 urte Egonkortasun Akordioa sinatu zenetik; eta, hala ere, 2015eko egoera onartezina da:

- Administrazioak EPE bakar bat atera du AZP funtzionarioarentzat, eta bat ere ez AZP laboralarentzat. Horren ondorioz 2004an iraupen luzeko behin-behineko egoeran zeudenek lehen bezala jarraitzen dute; eta gainera 2004tik hona iraupen luzeko aldi baterakoak/bitartekoak gehitu dira.

- Aldi baterako/bitarteko kontratazioen datuak eskandaluzkoak dira, batez ere AZP laboralean.

AZP Laborala:

- Plantilla guztira (2015 HHSS erroldaren arabera): 502 langile.
- Lanpostuen Zerrendan jasotako postuak (zentroak berrantolatze-ko memoriaren arabera): 401.
- Behin-behinekotasunaren tasa Lanpostuen Zerrendaren postuetan (zentroak berrantolatze-ko memoriaren arabera): %77, hau da, Lanpostu Zerrendaren postuetan diharduten 401 langiletik 308 behin-behinekoak dira.

AZP funtzionarioa:

- Plantilla guztira (2015 HHSS erroldaren arabera): 1.344.
- Lanpostuen Zerrendan jasotako postuak (zentroak berrantolatze-ko memoriaren arabera): 1.148.
- Behin-behinekotasunaren tasa Lanpostuen Zerrendaren postuetan (zentroak berrantolatze-ko memoriaren arabera): %37, hau da, Lanpostu Zerrendaren postuetan diharduten 1.344 langiletik 424 bitartekoak dira.

Aldi baterako/bitarteko tasa handi horien ondorioak ezin txarragoak dira eraginpeko langileentzat. Lanpostuak galtzeko mehatxuarekin bizi behar dira, erabat babes gabezia; eta egoera hori bera diziplina-baliabide paregabea da.

Plantilla egonkortzea premiazkoa da, eta behin egonkortu ondoren, baliabideak ezarri behar dira, antzeko egoerarik gerta ez dadin.

EKITEKO BEHARRIZANA

ELAren ustez kidego horretako langileak egoera bereziki arriskutsuan daude, zenbait faktoreren bat egiteagatik:

Alde batetik, zentroak berrantolatze-ko memorian aipatzen zen Giza

Baliabideen Plana, AZP osoa hartu behar duena, iristear dago. Beste alde batetik, euskal administrazio publikoetan, EHU ere bai, murrizketak egiteko eta gastu publikoa aurrezteko politikak eguneroko kontuak dira, eta baita enplegua suntsitzea eta lan-baldintzak alde bakarretik aldatzea ere.

Horren aurrean, pentsatzekoa da Giza Baliabideen Plan horrek, gutxienez, AZParen lan-baldintzak aldatuko dituela. Eta lehen aipaturiko bitarteko tasak dituen plantilla bat ez dago egoerarik onenean lan-baldintzen aldaketari aurre egin ahal izateko.

Horregatik uste dugu ELAn orain dela unea kidego hori antolatzeko, eta estrategia bat prestatzeko; enplegua finkatzeko duen formularik bermagarriena hartzera Administrazioa behartzeari begira.

Ez dugu aiantzi behar egoera hori kroniko bihurtzearen errudun bakarra Administrazioa bera izan dela, berari dagokio beraz erantzukizuna, eta enplegua finkatzeko prozesu baten bidez plantillaren egonkortasun-helburua ezartzea.

Plantilla egonkortzeko formulak askotarikoak izan daitezke: Euskal Enplegu Publikoaren Legearen zirriborroan *ad hoc* xedapen bat sartzea –EHUko AZPren behin-behineko enplegua finkatzeko prozesu mugatu bat ezartzen duena, ELAk bere 200etik gora alegazioetan proposatu duen bezala– edo, bestela, hautaketa-prozesu baten deialdia, de facto lanpostua finkatzea bilatzen duena, arriskurik ekarri gabe, etab.

Administrazioa helburu horri begira jartzeko gai bagara, hori lortzeko formula tekniko/juridikoa, bermagarriena, aurkituko dugu. Eman beharreko lehenengo pausoa Administrazioa formula baten bila jartzea da.