

PLAN EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN Y DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

El segundo Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz plantea en su objetivo sexto la adecuación de las estructuras y los procesos a las necesidades de nuestros grupos de interés. Dentro del citado objetivo, la línea de acción 6.1 consiste en “alcanzar una plantilla de PDI y PAS estable y equilibrada en áreas, unidades y campus.”

Un paso importante en la consecución del citado objetivo y línea de acción ha sido la aprobación por el Consejo de Gobierno el pasado 19 de noviembre de 2016 de la nueva relación de puestos de trabajo (RPT) del personal de administración y servicios.

Por otra parte, desde el año 2012 las Leyes de Presupuestos Generales del Estado han venido estableciendo limitaciones a la incorporación de personal al sector público. En este sentido, la tasa de reposición de efectivos aplicable al PAS de las Universidades ha sido, inicialmente del 0%, pasando al 50%, más adelante y, actualmente del 100%. Si bien, dicha tasa de reposición es, en la actualidad, del 100%, su mantenimiento no permite la sostenibilidad de las plantillas de personal, deficiencia que se ha paliado con empleo público temporal, pero sólo en la medida en que ha sido posible, al seguir vigente las limitaciones legales que afectan a la realización de contrataciones y nombramientos de carácter temporal.

La Universidad de Cádiz tiene, al igual que otras Universidades y Administraciones Públicas, una importante cifra de temporalidad en el empleo público, tanto de personal funcionario interino como de personal laboral temporal que ocupan plazas vacantes dotadas presupuestariamente y que tienen su reflejo en la mencionada RPT. Esta precariedad laboral supone una merma en la organización y funcionamiento de los servicios que dificulta la prestación del servicio público educativo, al que se debe nuestra Universidad, en términos de calidad, eficiencia y excelencia, a los que aspira.

Estos funcionarios interinos y personal laboral temporal desempeñan sus funciones desde hace bastantes años, estando sus puestos de trabajo previstos en los correspondientes presupuestos de la Universidad de Cádiz y siendo su coste, en términos generales, mayor que el que supone el correspondiente personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, debido, sobre todo, al mayor coste de la cuota patronal de la seguridad social de los mismos.

Esta situación ha supuesto que por parte de las instituciones europeas se emitan enérgicos avisos

sobre la alta tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas españolas. En este sentido el pasado año se firmó el Acuerdo para la mejora del empleo público, rubricado el 29 de marzo de 2017 por el Gobierno y representantes de las centrales sindicales de CC.OO, UGT y CSI-F, que pretende *“garantizar la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos, objetivos íntimamente ligados a la situación y condiciones laborales en las que debe prestar sus servicios el personal al servicio de las Administraciones Públicas”*. Este acuerdo venía a expresar el compromiso entre el Gobierno y los agentes sociales para canalizar la oferta pública de empleo, cuyos criterios generales son objeto de negociación, como es preceptivo al amparo del artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Se debe destacar que los procedimientos de consolidación de empleo poseen amparo constitucional legítimo, pues tal y como ha subrayado la STC 107/2003, de 2 de junio, *“La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse «a priori» constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública”*.

Procede, por tanto, para culminar las actuaciones previstas en nuestro Plan Estratégico acometer un proceso que permita seguir avanzando en la estabilización de las plantillas de PAS, siendo el Plan extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal el instrumento adecuado para ello.

El artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), regula la posibilidad de aprobación por las Administraciones Públicas de Planes para la ordenación de sus recursos humanos, previendo, entre otras, una serie de medidas constitutivas de los mismos.

Una de dichas medidas se encuentra regulada en la disposición transitoria cuarta del propio EBEP, que dispone lo siguiente: *“1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. 2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. 3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.”*

La Universidad de Cádiz no ha tenido hasta la fecha ningún Plan de consolidación de empleo temporal ni ha hecho uso, por tanto, del procedimiento previsto en la mencionada DT 4ª del EBEP.

Las diferentes líneas jurisprudenciales en relación con la consolidación de empleo público temporal, la oferta de empleo público y lo previsto en las últimas leyes de presupuestos generales del Estado, dejan abierta la posibilidad de aprobación y ejecución de planes de consolidación de empleo temporal.

Es importante señalar que las plazas que puedan incluirse en dicho Plan tienen la correspondiente dotación presupuestaria y su consolidación no afecta al cumplimiento de los objetivos de la Universidad en materia de estabilidad presupuestaria.

El presente Plan extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal del personal de administración y servicios de la Universidad de Cádiz consta de las siguientes medidas:

Primera- El presente Plan extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal sólo podrá ejecutarse por una sola vez, por lo que las convocatorias de ingreso a las escalas y categorías de personal de administración y servicios que se realicen, una vez acabado el mismo, se regirán por las normas generales de acceso al empleo público previstas en el Reglamento de selección, contratación y nombramiento del personal de administración y servicios de la Universidad de Cádiz.

Segunda- Las plazas resultantes del presente Plan extraordinario de estabilización y consolidación temporal de empleo se incluirán en la Oferta de Empleo Público del PAS de la Universidad de Cádiz para el año 2018.

Tercera- Los procesos selectivos correspondientes al presente Plan extraordinario de estabilización y consolidación de empleo garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del EBEP.

Cuarta- Las plazas objeto del Plan extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal se incluyen como anexo y deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tengan carácter estructural y permanente.
2. Se encontrarán dotadas presupuestariamente.
3. Deberán estar en la actualidad cubiertas por funcionarios interinos o personal laboral temporal de manera ininterrumpida durante tres años; a fecha 31 de diciembre de 2017.
4. El listado de plazas se incluye como anexo.

Cádiz, 19 de abril de 2018

Alberto Tejero Navarro

Gerente

ANEXO

Relación de plazas incluidas en el Plan extraordinario de estabilización y consolidación de Empleo Temporal del personal de administración y servicios de la Universidad de Cádiz

Puestos de PAS funcionario:

ESCALA	CONSOLIDAN
Técnica de Gestión especialidad Informática	1
Gestión Universitaria	3
Gestión Universitaria especialidad Informática	6
Técnica de Gestión	1
Ayudante de Archivo, Bibliotecas y Museos	1
Gestión Universitaria especialidad Obras	2
Auxiliar Administrativa	31
	45

Puestos de PAS laboral:

ESCALA	CONSOLIDAN
T. Superior Prensa	1
T.G. Medio	2
T.G. Medio Actividades Culturales	1
T.G. Medio apoyo docencia e investigación	1
Técnico Especialista	1
T.Especialista S.T.O.E.M.	1
T. Auxiliar Instalaciones Deportivas	3
T.Auxiliar S.T.O.E.M.	5
T. Auxiliar de Laboratorio	4
T. Auxiliar de Biblioteca, Archivo y Museos	6
T. Auxiliar de Servicios Conserjería	15
TOTAL	40