

EL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO Y LA CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece varias medidas cuya finalidad es disminuir la temporalidad:

- El art. 10.4 regula que en el caso de las plazas vacantes ocupadas por interinos, deberán incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

- En el art. 61.8 se contempla la posibilidad de que los órganos de selección, si la convocatoria no lo impide, podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas y en el caso de que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

Se produce un cambio total en estas materias, con una filosofía muy clara, contribuir a la disminución del empleo temporal. En ambos casos con dos comportamientos distintos, en el primer caso, se obliga "deberán" y en el segundo se permite "podrán".

Pero donde se habla expresamente de la consolidación de empleo temporal es en la Disposición Transitoria Cuarta, que dice textualmente:

" Consolidación de empleo temporal. 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 guardarán 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 en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto”.

¿ En nuestra opinión cómo debe interpretarse esta Disposición Transitoria?:

1º/ Que como en otras disposiciones el EBEP, es como dice en su exposición de motivos, “escrupulosamente respetuoso con las competencias legislativas de las CC.AA y con la autonomía organizativa de estas y de las corporaciones locales” y por tanto no puede obligar a que se celebren procesos de consolidación, pero facilita e incluso, nosotros diríamos que anima, a que se celebren procesos extraordinarios de consolidación en las AA.PP bajo unas premisas y criterios positivos.

2º/ En línea con esa filosofía establece una fecha, el 1 de enero de 2005, muy actual, dejando un amplio margen temporal para poder hacer las consolidaciones.

3º/ Esta Disposición Transitoria Cuarta permite la consolidación de empleo sin ninguna traba legal ni jurisprudencial, como ocurría con muchos procesos antes de la entrada en vigor del EBEP, pues es respetuoso con las líneas marcadas para estos procesos con el Tribunal Constitucional.

Conviene recordar que las CC.AA, conscientes de la alta temporalidad que sostienen la mayoría de las AA.PP, y atendiendo a las recomendaciones que año tras año denuncia el Defensor del Pueblo (que llegó a editar un monográfico sobre la temporalidad en las AA.PP), suscribieron una “DECLARCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO”, llamada “La declaración de Murcia”, porque se suscribió el 14 de Junio de 2005 por la Administración General del Estado y las CC.AA que aunque es un poco larga, creemos que conviene transcribir textualmente:

“I. INTRODUCCIÓN:

La temporalidad en el empleo del sector público se ha identificado como uno de los principales problemas del sector y la reducción de los empleos no fijos sobre el total del empleo público se ha convertido en uno de los objetivos prioritarios tanto de las organizaciones sindicales como de los órganos de gobierno de las distintas

administraciones públicas, que además sirva de referencia al sector privado. Determinadas instituciones de las distintas Administraciones Públicas han coincidido en destacar la importancia, al menos cuantitativa, de la temporalidad en el empleo público.

Todas las Administraciones Públicas han adoptado diversas medidas destinadas a reducir la temporalidad en su ámbito, adquiriendo compromisos con las organizaciones sindicales para avanzar en la solución de este problema.

En la "Declaración para el Dialogo Social en las Administraciones Públicas" firmada el 21 de septiembre de 2004 en el ámbito de la Administración General del Estado, se establece como una de las prioridades la reducción de la tasa de temporalidad y la necesidad de alcanzar un compromiso sobre estabilidad en el conjunto del empleo público.

En este contexto, resulta oportuno, en el marco de la Comisión de Coordinación de la Función Pública, adoptar una iniciativa conjunta de la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas, mediante la siguiente

DECLARACIÓN

1.- El nivel de temporalidad en el empleo actualmente existente en el sector público incide negativamente en los servicios públicos y pone de manifiesto las dificultades para una planificación adecuada de los recursos humanos.

2.- Las Administraciones Públicas firmantes se comprometen a intensificar las medidas tendentes a conseguir la reducción progresiva de la tasa de temporalidad tomando como referencia un objetivo que no supere como máximo el 10%. Para ello, la actuación coordinada, el intercambio de información y la utilización decidida de los medios existentes en cada uno de los ámbitos competenciales aparecen como instrumentos necesarios.

3.- La Comisión de Coordinación de la Función Pública realizará el seguimiento de las actuaciones desarrolladas en cumplimiento de este objetivo de reducción de la tasa de temporalidad"

(Sólo aclarar que la Administración General de Estado se puso como objetivo máximo del 8% de temporalidad y ya lo ha cumplido).

Conclusión Final: El EBEP establece, como hemos visto, dos tipos de medidas, unas encaminadas a que no se incremente la temporalidad (en las OPEs, en el ingreso, etc..) y otra para consolidar el empleo temporal producido con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Ambas medidas hay que interpretarlas en conjunto. Si ambas se ejecutaran no volvería a reproducirse la situación actual. La FSP-UGT contribuyó activamente a que el EBEP introdujera estas medidas, al igual que incluyendo este tema, como uno de los principales, en el "Foro del Dialogo Social en las AAPP", por lo que vamos a seguir insistiendo en que se apliquen para reducir la temporalidad.

Las AA.PP son conscientes del problema y han apostado por resolverlo, tanto en el EBEP, como en la firma de Foro del Dialogo Social, como en la declaración de Murcia. Sería deseable que esta consolidación se produjera cuanto antes, pues de lo contrario la fecha de 1 de enero de 2005 perdería su objetivo.

Madrid, 4 de Octubre de 2007
GABINETE TÉCNICO FEDERAL