

COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL PAS FUNCIONARIO
COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL PAS LABORAL

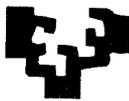
ACUERDO DE 30 DE NOVIEMBRE 2006, SOBRE APLICACIÓN DE LA
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA DE LA LEY 3/2004, DEL SISTEMA
UNIVERSITARIO VASCO

Exposición de motivos.-

Tras la publicación de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco y, en concreto, a través de su Disposición Transitoria Cuarta, se abrían expectativas extraordinarias para iniciar el camino hacia la normalización de la plantilla del personal de administración y servicios de la UPV/EHU, que históricamente viene arrastrando un importante déficit tanto en sus procesos de acceso como en los de promoción. La importancia de dicha Disposición radica en el reconocimiento de un colectivo de personal, con un vínculo de naturaleza interina o temporal y, en la mayoría de los casos, con un alto número de años de servicios prestados en y para la Universidad, que deben recibir un tratamiento diferenciado para el acceso a la misma, a semejanza de lo acontecido en la Administración General de la CAE o en otras Administraciones Públicas mediante los denominados procesos de consolidación de empleo temporal, bien entendido todo ello con el debido y estricto respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, además de publicidad, que deben presidir cualquier proceso selectivo que se convoque.

No obstante quedar clara la intención y la voluntad del legislador en el sentido de dar un trato diferenciado a ese colectivo con un vínculo interino o laboral, resulta evidente que la redacción que en última instancia se ha utilizado en la DT 4ª no ha sido lo acertada que cabía esperarse, por cuanto no queda delimitado su alcance con la claridad necesaria que una medida de este tipo requiere, ya que una aplicación *in terminis* de dicha disposición no garantizaría la seguridad jurídica de los procesos selectivos que se deriven en ejecución de la misma. Por todo ello, con carácter previo a la aplicación de dicha norma, conviene acudir a un proceso interpretativo sobre su correcto significado y alcance, interpretación que en todo momento debe guiarse por criterios de racionalidad; exégesis necesaria para acotar la actual redacción, pues su aplicación *stricto sensu* estaría abocada a eventuales reclamaciones y recursos cuya resolución podría dar lugar a demoras, suspensiones o anulaciones que podrían llevar de nuevo a la Universidad a idéntica situación a la planteada con la Oferta de Empleo Público de 1995, cuyas negativas consecuencias son hoy todos conocidas, y especialmente padecidas por la plantilla de administración y servicios y por la propia universidad ante cualquier intento de regularización de la misma y de normalización de sus procesos de gestión.





Mediante el presente acuerdo, las partes manifiestan su voluntad inequívoca de impulsar decididamente los procedimientos de concurso-oposición previstos en esta Disposición Transitoria Cuarta, removiendo cuantos obstáculos impidan la celebración de los mismos conforme a la legalidad vigente, y asegurando su desarrollo con las máximas garantías, todo ello con objeto de reducir el actual porcentaje de personal con vínculo temporal a límites razonables para la adecuada planificación y regularización de plantillas, así como la normalización de los procesos ordinarios de gestión. Igualmente, estas actuaciones deben conducir necesariamente a la normalización de las estructuras de personal, siendo el hito más importante a destacar la elaboración de la Plantilla de Referencia, la cual deberá reflejar dichas estructuras.

Delimitar el verdadero significado y alcance del presente acuerdo exige, de inicio, una adecuada estructuración del mismo. Así, en primer lugar, se hace eco de aquellas expresiones o mensajes contenidos en la citada norma que, considerando la imprecisión e incluso objetiva incorrección en que su simple interpretación gramatical incurre, precisan de una clarificación que conecte razonablemente con el espíritu del legislador, en función del contexto en que dicha disposición transitoria va a ser aplicada y de la visión teleológica de la misma. Así, ni es aceptable la aplicación literal del concepto "personal eventual" (que claramente ha de referirse a personal funcionario interino, en justa correspondencia con el laboral temporal), ni pueden mantenerse "en los puestos de trabajo que ocupan actualmente" quienes tienen la garantía de mantenimiento de su actual relación laboral (cosa bien distinta es la "recolocación" en otros puestos de su misma escala o grupo profesional, pues imposible es adivinar antes de una convocatoria quiénes acabarán superándola), o que atenta a cualquier razón lógica considerar que los servicios prestados antes de la entrada en vigor de la ley tienen menos valor que los prestados con posterioridad; es decir, la actual disposición transitoria cuarta no puede aplicarse de idéntico modo y en idénticos términos que la disposición transitoria cuarta de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca, de la que claramente trae causa, pues aunque trata de incorporar los aspectos sustanciales de ésta, la realidad legislativa actual exige que las garantías y compromisos que la actual disposición recoge se acomoden al panorama legislativo vigente.

Hechas estas aclaraciones, procede, en segundo lugar, entrar en la parte dispositiva del acuerdo, el cual tiene dos apartados bien diferenciados, un primer apartado que contiene los puntos básicos que sustentan dicho acuerdo y un segundo apartado enfocado a desarrollar, básicamente, la garantía de mantenimiento de la relación de empleo o compromiso de estabilidad a que se refiere el segundo de los citados puntos básicos.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

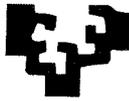


El primero de los puntos básicos se refiere al cómputo de servicios prestados en la UPV/EHU, considerando los firmantes que éste debe alcanzar hasta el 45 por 100 del total correspondiente a la fase de oposición, tal como ya dispone el punto 1 de la disposición transitoria vigente; lo cual no es sino una lectura obligada en coherencia con el compromiso de mantenimiento de la relación de servicios respecto a quienes en la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2004 ocuparan una vacante de la relación de puestos de trabajo, personal que no ha dispuesto de oportunidad alguna para despojarse de su condición de interinidad o temporalidad por la ausencia histórica de procedimientos de acceso. La extensión de idéntico cómputo a quienes inician su vínculo con la UPV/EHU con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley parece también obligada, pues sólo así se garantiza el valor idéntico de los servicios prestados en la Institución, si bien por el escaso tiempo transcurrido la puntuación alcanzada será netamente inferior.

La existencia de previsión legal y las condiciones absolutamente excepcionales de la convocatoria (prácticamente el 70% de las plazas, tanto de naturaleza administrativa como laboral, son desempeñadas por personal interino o laboral temporal, "precariedad consolidada" que habla por sí misma del estado de estas plantillas, a lo debe añadirse que la última OPE convocada, del año 1995, resultó fallida, y que las anteriores a dicha fecha fueron de muy escaso alcance), justificarían por sí mismas que la primera convocatoria se realizara a través del procedimiento de "consolidación de empleo temporal" (donde sólo se valoran los servicios prestados por las personas que se presenten a las plazas de su correspondiente grupo o escala) comúnmente empleado por muchas Administraciones, al menos por una sola vez. En nuestro caso, sin embargo, el importante volumen de plazas que ya de inicio deben ofertarse en primera convocatoria y la no sujeción de todas ellas a los plazos legales marcados para acogerse al procedimiento extraordinario aludido, conducen a la realización de una convocatoria ordinaria que no debe ignorar las condiciones extraordinarias en que se celebra; así, la consideración del tiempo de servicios aparece perfectamente ponderada y equilibrada, tratando de conciliar los derechos, intereses y expectativas de quienes tantos servicios han prestado con los legítimos derechos de todos los aspirantes y las prescripciones legales que siempre han de observarse.

El segundo de los puntos básicos (que se desarrolla en el apartado segundo del presente Acuerdo) se refiere a la garantía de mantenimiento de la relación de servicios, lo que comúnmente se denomina compromiso de estabilidad. Esta garantía, en su actual redacción, no puede vincularse al hecho de hallarse prestando servicios el día de entrada en vigor de la Ley que en muchos casos es mera contingencia, sino a un requisito de mayor rigor y exigencia como es la adscripción en dicha fecha a una vacante de plantilla de





la relación de puestos de trabajo con su correspondiente dotación presupuestaria; criterio o condición generalmente aplicado en otras Administraciones Públicas y que coincide, en la gran mayoría de casos, con las personas de mejor derecho si se considera su largo período de tiempo de servicios, constituyendo un colectivo a quien debe reconocerse un trato diferenciado.

Se propone, además, la extensión de este compromiso a aquellas personas que no estando *ab initio* amparadas por el mismo deben disponer, al menos, de una expectativa -lo que constituye la estabilidad diferida- que les permita acogerse a la estabilidad directa descrita en el apartado anterior, considerando las especiales y muy concretas circunstancias que se recogen en el presente acuerdo. En síntesis, por un lado se viene a configurar lo que se denomina "estabilidad directa" para aquellos a los que resulta de aplicación la citada Disposición Transitoria Cuarta y, por otro lado, la denominada "estabilidad diferida" o ampliada, que recogería aquellas situaciones merecedoras de ese trato diferenciado cuando se den las condiciones o circunstancias descritas en la parte dispositiva de este acuerdo.

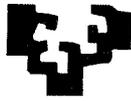
Para finalizar, el tercer punto básico tiene que ver con las bolsas de trabajo. En este ámbito, coinciden los firmantes en apostar por dar prioridad al personal actualmente integrante de las mismas, considerando que el conocimiento y experiencia acumulados en la prestación de sus servicios constituyen un activo para la eficacia en la gestión y significa, además, un reconocimiento implícito a su dedicación, lastrada con una importante dosis de incertidumbre e inseguridad por la ausencia permanente de procedimientos de acceso que, no obstante, en algún momento debían acometerse. Llegado este momento, el solo resultado de la prueba entre quienes no obtienen plaza no puede decantarse por la simple neutralidad u objetividad del mismo a la hora de realizar futuros llamamientos o contrataciones y, en este sentido, lógico es arbitrar una medida como la pactada que, cuando menos, no grave posiciones de quienes no han gozado de oportunidades.

La presente exposición de motivos debe presidir, guiar o servir de base para cualquier interpretación del presente acuerdo que realicen las partes que suscriben el mismo.

En base a las consideraciones realizadas, la Administración de la UPV/EHU y los representantes sindicales de STEE-EILAS, ELA y CSIF-CSIF, alcanzan el siguiente ACUERDO:



ELA

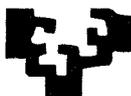


APLICACIÓN DE LA DISP. TRANSITORIA CUARTA DE LA LEY 3/2004

La Administración y las centrales sindicales firmantes con representación en el PAS funcionario y laboral de la UPV/EHU coinciden en considerar que la literalidad de la citada disposición requiere se clarifique la imprecisión de algunas expresiones, a saber:

- las dos referencias al personal eventual deben entenderse referidas al personal funcionario interino -en analogía con el laboral temporal que le sigue- y no al personal eventual *stricto sensu*, esto es, al personal de confianza y asesoramiento, el cual, por su naturaleza, en modo alguno puede ser beneficiario ni destinatario de dicha disposición
- la valoración de los servicios prestados en la UPV/EHU con una puntuación máxima del 45 % será en todo caso de aplicación a quienes hubieren tenido una relación de servicios con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, computándose a tal efecto tanto los servicios prestados con anterioridad a dicha fecha como los prestados con posterioridad hasta el momento final de cómputo que figure en la convocatoria
- la garantía de estabilidad o mantenimiento de la relación de servicios durante el período en que se lleven a efecto las tres primeras convocatorias de empleo público desde la entrada en vigor de esta ley se aplicará a todo el personal de administración y servicios de la UPV/EHU que a la entrada en vigor de esta ley estuviera ocupando según la relación de puestos de trabajo una vacante de plantilla con la condición de interino o laboral temporal
- el mantenimiento de dicha relación de servicios con la UPV/EHU se realizará con adscripción a los puestos de trabajo que resulten de la reordenación que siga a la adjudicación con que culmine cada procedimiento de concurso-oposición de los previstos en esta disposición, adecuándose sus retribuciones al régimen previsto en la legislación.





APARTADO PRIMERO.- PUNTOS BÁSICOS DEL ACUERDO

Con objeto de afrontar en las mejores condiciones posibles los procedimientos de concurso-oposición previstos en esta disposición, considerando la necesidad de los mismos para la tan necesaria regularización de las plantillas, vistas las especiales circunstancias que concurren y conciliando los legítimos derechos de todos los aspirantes con las máximas garantías de legalidad y objetividad de dichos procesos, constituyen puntos básicos del presente acuerdo los siguientes:

1.- COMPUTO DE SERVICIOS PARA EL ACCESO.-

1.1. El personal de administración y servicios que tuviere prestados servicios con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2004, gozará del cómputo previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria cuarta para todos los servicios prestados en la UPV/EHU hasta la fecha límite de cómputo que se determine en la correspondiente convocatoria.

1.2. Por acuerdo de la Administración y las centrales sindicales, idéntico valor se otorgará a los servicios prestados en la UPV/EHU con respecto a quienes hubieran iniciado el vínculo con la misma tras su entrada en vigor.

2.- ESTABILIDAD.-

2.1. El mantenimiento de la relación de servicios o compromiso de estabilidad con la UPV/EHU será el regulado en el apartado segundo de este Acuerdo, alcanzando a todo aquél que estuviere desempeñando una vacante de la relación de puestos de trabajo en el momento de entrada en vigor de la Ley.

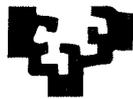
2.2. De los mismos beneficios gozarán quienes pasaran a la situación de estabilidad directa desde su condición de estabilidad diferida.

3.- BOLSAS DE TRABAJO.-

3.1. El personal que a la fecha de firma del presente Acuerdo estuviere incluido en las bolsas de trabajo de la UPV/EHU y hubiera prestado servicios con anterioridad a la resolución de la primera OPE, tendrá prioridad sobre el personal proveniente de los procesos selectivos.

3.2. Para disponer del derecho previsto en el apartado anterior se deberá tomar parte en el proceso selectivo correspondiente, con la realización y entrega del examen.





APARTADO SEGUNDO.- COMPROMISO DE ESTABILIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y LABORAL TEMPORAL

1. Estabilidad directa.

1.1. El personal funcionario interino o laboral temporal que a la entrada en vigor de la Ley 3/2004 (1 de abril de 2004) se hallara adscrito a una vacante de plantilla de la relación de puestos de trabajo, mantendrá sin interrupción la relación de servicios con la UPV/EHU en la misma Escala o Grupo de titulación, durante el período de desarrollo y ejecución de las tres primeras convocatorias previstas en la disposición transitoria cuarta de la referida Ley.

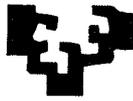
1.2. Los servicios se prestarán con adscripción a los puestos de trabajo que resulten de la reordenación consiguiente a la adjudicación con que culmine cada procedimiento de concurso-oposición, adecuándose sus retribuciones al régimen previsto en la legislación.

1.3. Si tras el primero y/o segundo procedimiento el número de personas con estabilidad fuera superior al de necesidades demandadas por puestos de la RPT, los servicios se prestarán atendiendo las necesidades temporales que hubiere, con respeto en cada caso a la Escala o Grupo de procedencia. En todos los casos, habrá una adscripción a un centro de referencia, en cuyo ámbito se prestarán los servicios en tanto no fuera preciso atender otras situaciones de urgencia o necesidad más apremiantes, teniendo el Campus correspondiente como ámbito máximo de movilidad (sin perjuicio de superar éste cuando lo fuere a petición de la persona interesada).

1.4. En el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del presente acuerdo por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU la Administración presentará el listado del personal integrante de dicha estabilidad, habilitando el plazo de reclamaciones correspondiente.

1.5. Seguidamente se elevará al Consejo de Gobierno para su ratificación.





2. Estabilidad diferida.

2.1. Se acoge bajo esta denominación la relación de personas no integrantes de la estabilidad directa que, no obstante, disponen de una relación de servicios que demanda un tratamiento similar a los integrantes de la estabilidad directa, si bien no pueden integrarse directamente en ella porque ni puede extenderse automáticamente dicha estabilidad directa a más beneficiarios de los inicialmente previstos, ni puede ampliarse sin un conocimiento y evaluación previa de la evolución de las plantillas conforme al resultado de los procedimientos de acceso.

2.2. Se trata de una expectativa de acceso a la estabilidad directa -y, por tanto, con los beneficios propios de la misma- que permite obtener ésta tras la culminación del primer proceso selectivo (con lo cual se mantiene el compromiso hasta completar los otros dos) o tras la culminación del segundo (con lo cual se mantiene el compromiso hasta completar el tercero y último de los procesos previstos en la disposición transitoria cuarta).

2.3. Tras el primer procedimiento de concurso-oposición, el número de personas de estabilidad diferida que pasará a integrar la estabilidad directa será equivalente al de estables directos que resulten seleccionados respecto a cada Escala o Grupo de titulación. Idéntica traslación se realizará tras la celebración del segundo procedimiento para aquellos que mantuvieran la condición de estables diferidos, si los hubiere.

2.4. Integrarán la estabilidad diferida el personal funcionario interino o laboral temporal incluido en alguno de los apartados siguientes:

2.4.1. Que se hallaran en la lista de estabilidad que sindicatos y Administración suscribieron en la UPV/EHU con fecha 1 de marzo de 1995, con ocasión de la Oferta Pública de Empleo convocada en dicho año.

2.4.2. Que estuvieran realizando una sustitución por liberación sindical, comisión de servicios en vacante o servicios especiales el 13 de junio de 2002, fecha de suscripción del vigente Reglamento de configuración y gestión de las bolsas de trabajo de la UPV/EHU.





- 2.4.3. Que se tratara de personal funcionario interino que hubiera resultado desplazado de una vacante por la ejecución final del concurso de traslados convocado el año 2001, y que desde su resolución, con fecha 1 de diciembre de 2001, no han vuelto a ocupar otra vacante.
- 2.4.4. Que encontrándose ocupando una vacante hubieran cambiado de puesto de trabajo a través del denominado llamamiento de mejora en el vigente Reglamento de Bolsas antes citado.
- 2.4.5. Que no encontrándose en ninguno de los supuestos anteriores se tratara de personal funcionario interino o laboral temporal con un tiempo de servicios igual o superior al de cualquiera de los contemplados en dichos supuestos.
- 2.4.6. Otros supuestos de naturaleza análoga a los anteriores que a juicio y por acuerdo de la Comisión de Planificación correspondiente exija idéntico trato por razones de justicia y equidad. Cada uno de estos supuestos será absolutamente excepcional y se acompañará de un informe expreso que lo justifique.

2.5. El paso de la estabilidad diferida a la estabilidad directa por cada Grupo o Escala se realizará siguiendo el sistema de ordenación de bolsas vigente en cada momento.

2.6. En el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del presente acuerdo por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU la Administración presentará el listado del personal integrante de dicha estabilidad, habilitando el plazo de reclamaciones correspondiente; sólo en este plazo tendrán cabida los eventuales supuestos del apartado 2.4.6 para su examen y decisión por la Comisión de Planificación.

2.7. Seguidamente se elevará al Consejo de Gobierno para su ratificación.





3. Disposiciones comunes a la estabilidad directa y diferida.

3.1. Para ser integrante de cualquiera de los supuestos contemplados en una y otra estabilidad se deberá venir prestando servicios regularmente desde la entrada en vigor de la Ley 3/2004.

3.2. Todas las personas que integran una y otra estabilidad deberán presentarse a los procedimientos de concurso-oposición que se convoquen, decayendo automáticamente su derecho -con la publicación definitiva de la relación de aspirantes admitidos y excluidos- a la estabilidad si no tomaran parte en los mismos.

3.3. El compromiso de estabilidad reflejado en el presente Acuerdo es, para ambos casos, un compromiso limitado a los integrantes de los mismos, sin que sea posible extensión o ampliación una vez ratificados por el Consejo de Gobierno y elevados a definitivos.

3.4. La condición de estable se extingue, en todo caso, con el cumplimiento de los 65 años de edad.

3.5. El personal estable cubrirá en primer lugar las vacantes de plantilla que hubiere, realizando las sustituciones o tareas de apoyo que le fueran encomendadas en ausencia de vacante.

3.6. El personal incluido en Bolsas a la firma de este Acuerdo tendrá prioridad sobre el personal proveniente de los procesos selectivos, conforme se prevé en el punto 3 del apartado primero de este acuerdo.

3.7. Igualmente el personal estable gozará de preferencia en la adjudicación de cursos de euskaldunización en el modo que determine el Vicerrectorado de Euskera.

STEE-EILAS

LAB

ELA

CSI-CSIF

UPV/EHU

Leioa, 30 de noviembre de 2006

