



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

En primer lugar: TE DAMOS A CONOCER QUÉ HEMOS HECHO DESDE QUE NACIMOS HASTA HOY, UN AÑO CONTRARELOJ POR TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

- STEPA ha echado a andar para defender los derechos de todos los funcionarios sin dejar a un lado al personal temporal, en abuso y fraude de ley, con el objetivo de sentarnos en la mesa de negociación, y alzar la voz en búsqueda de soluciones justas para todos a la vista del mandato de la UE.
- Poner a tu alcance asesoramiento y asistencia letrada para la defensa de tus derechos laborales como funcionario de carrera. Asesoramiento y asistencia letrada en materia de sexenios, consolidación de grado. Desde ISTA, la Intersindical de Trabajadores de Aragón en la que se integra STEPA, y dentro de la Conferencia de la Intersindical, en la que se integran también sindicatos de Educación y Universidad, hemos logrado SENTENCIAS COMO LA RECIENTE 227/2019 DEL TRIBUNAL SUPREMO PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN EN CONDICIONES DE TRABAJO Y, EN PARTICULAR, EN LA CARRERA PROFESIONAL.

STEPA DEFENDERÁ ESTA IGUALDAD EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN.
PRETENDEMOS DEFENDER LA IGUALDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN.

EL COSTE MÁS BAJO PARA EL EMPLEADO ES QUE SU SINDICATO DEFienda SUS DERECHOS EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN. PARA ESO ESTÁ STEPA.

- Hemos presentado propuestas para dar solución al problema de la temporalidad con pleno respeto al derecho de los trabajadores a la estabilización en su empleo ante el gobierno de la nación. Propuestas que están siendo secundadas formalmente por otros sindicatos de todo el territorio nacional y de todos los sectores de la Administración, para hacer un frente común y único ante la impunidad frente al abuso laboral. Acciones que tienen por objetivo AMPLIAR LOS ACUERDOS "PARA LA MEJORA DE EMPLEO" para incluir medidas contra el fraude laboral y el abuso de la temporalidad, con el fin de regularizar, vía administrativa, conforme a Derecho, la situación endémica de abuso en la que se encuentra el empleo público español.
- Hemos realizado sesiones informativas para dar a conocer los derechos que nos asisten a todos los empleados.



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

- Hemos ofrecido apoyo y asesoramiento en la búsqueda de los mejores despachos profesionales, para dar a conocer a todos los interesados la situación existente, donde el número de demandas se está elevando, no sólo en Aragón, sino en todo el territorio nacional, según se van aprobando las ofertas de empleo y las convocatorias de procesos selectivos, ante el nuevo abuso que éstos suponen.
- Nuestras decisiones se acuerdan en asamblea y las ejecuta un secretariado, es vital que nunca dejemos de lado a todos los compañeros, hacemos sindicalismo moderno y legal.

STEPA TE OFRECE LUCHAR POR **LA IGUALDAD EFECTIVA** DE TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y CONTRA LA IMPUNIDAD DE ACTUACIONES ILEGALES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO PARA SU **ADECUACIÓN A DERECHO**:

- EN EL **ACCESO** AL EMPLEO PÚBLICO, **PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL**, y **ESTABILIDAD**,
- ENTRE LAS CATEGORÍAS FUNCIONARIALES, ENTRE LAS CATEGORÍAS LABORALES Y ENTRE LAS CATEGORÍAS ESTATUTARIAS, EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO,
- ENTRE TRABAJADORES QUE, CON CARÁCTER PERMANENTE, REALIZAN LAS MISMAS FUNCIONES, HABIENDO ACCEDIDO POR PARTICIPACIÓN EN PROCESOS SELECTIVOS QUE HAN GARANTIZADO LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD.

NUESTRA PROPUESTA DE LINEAS DE TRABAJO:

1.- PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE LA LEY DE FUNCION PÚBLICA DE ARAGON.

Impulso y participación en nuevo proyecto de ley de función pública aragonesa, paralelo en el tiempo a la modificación del EBEP que derivará del Plan Estratégico de transformación de la Administración pública del Estado y del Plan de modernización del empleo público, para mantener la coherencia y actualización al nuevo EBEP o normativa básica estatal que lo desarrolle. Norma que, en todo caso, debe incluir **DE FORMA EXPRESA, COMO SANCIÓN A**



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

LA PROHIBICIÓN DE ABUSO DE LA TEMPORALIDAD, EN TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE, LA CONVERSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN PERMANENTE por inexistencia de causa de temporalidad.

Esta ley debe incluir **medidas de regeneración en el empleo público** como las siguientes:

- Sistemas de **control externo** en el acceso al empleo público, en la **promoción interna y carrera profesional**, a través de tribunales externos y profesionales de reconocida experiencia en las materias objeto de valoración de la capacidad y mérito de los aspirantes, con publicidad no sólo de programas, sino de temarios, para garantizar la igualdad de todo ciudadano.
- **Incompatibilidad absoluta para la preparación de aspirantes** al empleo público por **personal funcionario y laboral del sector público**.
- **Sustitución de temarios decimonónicos**, no actualizados, por contenidos acordes con las funciones a desarrollar y **pruebas prácticas y de capacitación profesional** obligatorias que supongan el mayor porcentaje de la puntuación, que sean capaces de determinar la adaptabilidad, iniciativa y resolución de problemas, así como la capacidad para integrarse o, en su caso, coordinar y dirigir equipos humanos. Instar al IAAP a que haga públicos temarios propios y los mantenga accesibles y actualizados, para todas las categorías y especialidades.
- Eliminación de cupos de aprobados establecidos en convocatoria.
- Eliminar la naturaleza de soberano asociada a las actuaciones de los miembros de los tribunales de selección.
- **Revisión de los sistemas selectivos con inclusión del concurso de méritos**, de acuerdo con unos criterios objetivos y predeterminados que garanticen la utilización de un sistema selectivo u otro con carácter uniforme en todas las Administraciones territoriales, por cuerpos, categorías y escalas.
- **Revisión del concepto de inamovilidad del personal funcionario**, a través de nuevas garantías. Eliminación de los supuestos de readmisión de empleados públicos que hayan perdido la condición de funcionarios por causa derivada de condena por delito. La **dignificación de la figura del funcionario público** exige que entre los propios empleados, y de cara a la ciudadanía, no queden impunes conductas que vienen amparadas



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

actualmente por un sistema de inamovilidad y una dejación de funciones de control de los órganos competentes, cuyos titulares son también empleados públicos.

- **Profesionalización del empleado público** en función de las verdaderas necesidades a cubrir por la Administración, ampliando el abanico de profesiones y cualificaciones necesarias para dar respuesta a los nuevos retos sociales desde una **plantilla adecuada**, y, por tanto, capaz de asumir los constantes cambios, formando parte de la evaluación constante la vocación por lo público y objeto de **debida retribución**, así como la movilidad y puestos de trabajo que permitan garantizar la vertebración del territorio y la población a la que se dirige la intervención y el servicio público.

Estas medidas son necesarias para garantizar la seguridad jurídica de quienes quieren acceder al empleo público, para garantizar la reducción de la temporalidad sin incurrir en la vulneración del derecho comunitario, para garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores en abuso de la temporalidad, y para garantizar el sometimiento de la Administración y de los poderes públicos a la ley y al Derecho.

2.- IMPULSO Y PARTICIPACIÓN EN LA REVISIÓN DEL DECRETO DE PROVISIÓN. GESTIÓN DE BOLSAS DE MERITOS DE INTERINOS: OBJETIVO, PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA MÁXIMA.

Impulso de un **NUEVO** reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de personal funcionario que garantice:

- La **no discriminación entre personal fijo y temporal en condiciones de trabajo**. **Reconocimiento de oficio** de trienios, sexenios, grado, y cualquier otra mejora retributiva en igualdad de condiciones.
- **Eliminación** del sistema de cobertura de **puestos por libre designación**. Concurso oposición para la selección de los puestos de Secretario General, Jefe de Servicio, Jefe de Servicio Provincial, Secretarías de Altos Cargos de la Administración y aquéllos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las RPT.
- **Criterios objetivos y uniformes para la confección de listas** de funcionarios interinos y creación de bolsas en todo el sector público, sujetas a revisión previa de necesidades de



plantilla, con participación social y sindical para su determinación bajo el principio de **transparencia**.

- Separación de la mesa de negociación de sindicatos que impartan cursos o preparación de aspirantes a acceder al empleo público o por promoción interna para la determinación de criterios, cursos, títulos o certificados que puedan computar en fases de concurso de méritos.
- Inclusión de criterios objetivos de valoración en función de contenidos, horas, y reconocimiento oficial de títulos, diplomas o certificados, y no de la entidad que los otorgue. Inclusión de méritos de investigación, docencia y experiencia profesional en materias propias del cuerpo.
- Eliminación en el baremo del cómputo de ejercicios de oposición superados para conformar listas derivadas de convocatorias de libre concurrencia y del INAEM. **Prevalencia de las listas derivadas de procesos selectivos hasta su agotamiento.**
- **ESTABILIDAD IMPLICA RECONOCIMIENTO, TRANSPARENCIA Y BUEN HACER EN LA GESTIÓN:** Se aboga por un sistema de bolsas, con gestión permanente, apertura periódica prefijada y conocida, para introducir méritos, una vez al año, y que se cuente la experiencia global en Administración. Un único sistema de gestión de bolsas, eliminar uso abusivo de INAEM (al menos en la forma de gestión actual).
- Llamamientos con frecuencia determinada, vía web, y todas las plazas. Eliminar, mezcla de llamamientos para interinos, con oferta de comisiones, esto último realizado con la bolsa de auxiliares administrativos, es un abuso para los funcionarios de carrera, que no pueden optar en su categoría a concursar por una plaza que les convenga más, y les sitúa a través de la comisión en inestabilidad.

3.- PROTECCIÓN DEL PERSONAL EN ABUSO Y FRAUDE DE LEY. REVISIÓN DE LOS ACUERDOS DE ESTABILIZACIÓN FIRMADOS. MAXIMA TRANSPARENCIA EN MATERIA DE PERSONAL.

PORQUE NO SE HA CONTADO CON LOS TRABAJADORES A LOS QUE AFECTA.

- Publicación previa a la revisión de la RPT completa. Puestos públicos, información pública. La relación de puestos de trabajo completa no se ha publicado en BOA desde 2015.



- Enfoque del acuerdo de estabilización para beneficio de todos los empleados públicos:
 - Exigencia FP, que se realicen los concursos previos para que se dejen las verdaderas vacantes con anterioridad a los procesos selectivos, y que los funcionarios de carrera tengan garantizada la opción a carrera profesional.
 - **El personal interinos/Temporal no es la causa es la consecuencia.**
 - **El acceso a la FP como interino, ha pasado su mayoría por procesos selectivos de publicidad, igualdad, capacidad y merito (superación de ejercicios), en Administración general no se ha considerado en bolsas de procesos selectivos, nunca el mérito de los trabajos desempeñados en Administración, lo que supone un agravio con Educación y Sanidad, y además una merma en las condiciones de estabilidad.**
 - Revisión del uso de las figuras de Comisión y Adscripción provisional. Reducción de las mismas, cada funcionario a su puesto, y todas las plazas ocupadas en estas fórmulas, deben ser incluidas en primer concurso, sin excepción.
 - Que los calendarios de concursos y procesos selectivos sean fijos y preestablecidos (ejemplo: concurso y proceso selectivo cada dos años, en años alternos uno concurso y año siguiente proceso), da igual para una plaza que para cien. Siempre fijo y si es necesario, preestablecer calendario diferencial por especialidades, con publicidad para garantizar, equidad en preparación. Publicidad del qué, cómo, y cuándo, se va a examinar.
- Los procesos de estabilización extraordinarios, dada la magnitud del problema, deben facilitar la estabilización de la plantilla: por este motivo, se busca acordar con los responsables de FP las fórmulas que permitan estabilizar plantilla sin causar daños colaterales: para aquellos que lleven más de tres años declarar la fijeza por inacción de la Administración, como cuerpo a extinguir, para el resto primar el sistema de CONCURSO – OPOSICION (con exámenes no eliminatorios). Una vez recuperada la situación de normalidad, estudiar la vuelta al sistema tradicional de oposición, velando por no reproducir las altas tasas de temporalidad, con la inestabilidad que ello conlleva.
- Exigir que **NO** se ofrezcan, tras los procesos selectivos en marcha a través de las OEP ordinarias, de los procesos de “estabilización” y de los diversos sistemas de provisión de puestos de trabajo, **plazas** que están ocupadas por funcionarios, estatutarios o laborales **en abuso de temporalidad**, y **EXIGIR QUE SÍ SE OFREZCA 100% DE PLAZAS**



VACANTES, U OCUPADAS POR PERSONAL TEMPORAL LÍCITO, CONFORME EXITE EL EBEP. Impedir que bajo la cobertura del art.19 de la LPGE se produzca un nuevo fraude a la ley.

- Exigir que en las plazas tenidas en cuenta para calcular la **tasa de reposición de efectivos** para la **OEP ordinaria** quede **excluida toda plaza que no reúna las condiciones exigidas por el EBEP** y, por tanto, toda aquella que esté incluida en los procesos de “estabilización” de plazas en marcha.
- Exigir que los **procesos de “estabilización”** de plazas para **REDUCIR EL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD**, se limiten a su objetivo: reducir la temporalidad, quedando por tanto **excluidas de oferta las plazas ocupadas por personal en abuso de temporalidad**, a los que hayan superado dichos procesos, **porque el fraude laboral debe ser objeto de una medida separada y distinta de la reducción de la temporalidad**. Esa medida es la estabilización del empleado, y no de la plaza, **en los términos establecidos por el Parlamento Europeo en Resolución de 31 de mayo de 2018**.
- Exigir que los **procesos de “estabilización” de plazas**, para cualquier cuerpo, categoría o escala, **para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad**, se realicen mediante sistemas selectivos de **concurso-oposición**, con un mismo porcentaje único y mismos criterios de baremación para todo el sector público en la fase de concurso, y la publicación previa de temarios, tipo de examen, eliminación de pruebas de contenido relacionado pero no coincidente con el programa, calendario acorde al tipo de pruebas, en atención al volumen del temario para permitir la preparación adecuada en el periodo medio que exige cada oposición.
- Reclamación de **fijeza** como cuerpo a extinguir de aquellos trabajadores temporales que están ocupando una RPT por más tiempo que el estipulado en EBEP.
- Para los procesos de estabilización: determinar, temarios, tipología de exámenes, calendario, con antelación suficiente para poder facilitar el acceso a la estabilidad de los interinos.
- Restringir el acceso a la convocatoria de estabilización a la plantilla en abuso.



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

4.- GARANTIZAR EMPLEO PÚBLICO EN CONDICIONES DE DIGNIDAD E IGUALDAD ENTRE FUNCIONARIOS DE CARRERA E INTERINOS. (MISMAS RESPONSABILIDADES: MISMOS DERECHOS).

- No discriminación retributiva: reconocimiento de sexenios, de oficio.
- Exigimos el reconocimiento de grado de oficio, para todos.
- Exigimos posibilidad de acceso a procesos de selección por promoción interna, para interinos, de la categoría que se desempeña el puesto, para estabilizar.

5.- NI UN TRABAJADOR TEMPORAL EN FRAUDE DE LEY, NI ABUSO: Defensa de los Derechos tras cese:

- Ningún trabajador en despido libre.
- Ningún trabajador cesado sin aviso previo con antelación. Aviso previo al cese con antelación mínima de quince días hábiles.
- Percepción de días de vacaciones no disfrutados tras cese, sin necesidad de cursar reclamación.

6.- GARANTIZAR LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS FFCC: REVISIÓN DEL USO IRREGULAR DE LAS FIGURAS COMISIONES Y ADSCRIPCIONES PROVISIONALES, Y NOMBRAMIENTOS EN DESTINO PROVISIONAL EN PRIMER DESTINO.

Exigimos conocer la situación de la plantilla de todo el Sector público Aragonés, PARA PROPONER CAMBIOS. En particular:

- La adecuación de los puestos de trabajo por unidades administrativas a las funciones que éstas tienen encomendadas y tipo de ocupación del puesto. Objetivo: proponer **actualización de plantilla y denunciar los casos de abuso de todo empleado público.** (Comisiones de servicio no reglamentarias, nombramientos temporales irregulares, puestos singularizados innecesarios o inadecuación de la titulación al mismo, necesidad de la singularización o no del puesto, adecuación de necesidades profesionales a las funciones propias de la unidad.



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

- El porcentaje de empleados temporales lícitos. A efectos de **controlar la inclusión** de estas **plazas en** la correspondiente **OEP ORDINARIA** en el ejercicio de su nombramiento.
- El porcentaje de empleados temporales en abuso de temporalidad. A efectos de su denuncia y **exigencia de regularización administrativa** por la Inspección General de Servicios y el correspondiente órgano de gestión o contratación.
- El conjunto de la plantilla, sus necesidades reales, y porcentajes totales desagregados por unidades o sectores, que puede permitir una verdadera **reordenación de efectivos eficiente y eficaz** que, **unida a la regularización de las situaciones de fraude a la ley**, debe suponer el punto de partida **previo a toda oferta de empleo público**, junto a las políticas públicas.
- Controlar que las comisiones de servicio no perjudiquen a funcionarios de carrera ni a funcionarios interinos
- Controlar que los acuerdos retributivos sean legales. Asegurarnos que las denuncias de la Cámara de cuentas no perjudiquen a los funcionarios que están cobrando retribuciones sin base legal.
- **CONCILIAR EL AMBIENTE DE TRABAJO ENTRE TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, ATENDIENDO A LAS DIVERSAS PROBLEMÁTICAS DE CADA UNO.**

7.- MEJORA DE LOS DERECHOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.-

- Ajuste de la jornada laboral al marco europeo.
- Mejora de las condiciones de conciliación laboral:
 - Ampliación de los permisos de maternidad/paternidad.
 - Reducción Jornada a mayores de 55 años.
- Mejora de disposición de servicios: comedor, atención a la infancia, posibilidad de unidad de guardería, ludoteca en grandes centros de trabajo, cuando el número de funcionarios lo permita y lo haga sostenible, mejora de las ayudas de acción social.
- Nos unimos a todos los grupos que defienden la recuperación salarial.

8.- DIGNIFICACION DE LA FIGURA DEL EMPLEADO PÚBLICO, SIN DISTINCIÓN FFCC E INTERINOS.



EL PROGRAMA QUE :

DEFIENDE TU FUTURO

La Administración tiene por el Estatuto de Autonomía la competencia en materia de personal, pero en virtud del Estatuto, no vale todo.

La negociación es un derecho para todos incluidos el personal temporal.

¡¡VOTA STEPA si eres funcionario de carrera y si eres interino, tus derechos cuentan!!

ES EL MOMENTO DE ESTABILIZAR: EN DERECHO Y EN DERECHOS.

La Asamblea y el Secretariado, agradecen todo el apoyo recibido desinteresadamente.

Os animan a difundir el programa y elevar los índices de participación votando STEPA el 28 marzo 2019.-