

PROPUESTA DE STEPA- CATA PRESENTADA AL DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA EN LA REUNIÓN DEL DÍA 30/10/24

Como sindicato defensor de todos los trabajadores y con vocación de servicio público, STEPA-CATA quiere expresar, de manera respetuosa pero firme, nuestra profunda **preocupación por la gestión en materia de personal, que está derivando en un incesante cese de trabajadores temporales y afectando negativamente a la calidad del servicio público que se ofrece a la ciudadanía.**

Más de 1600 puestos se encuentran en este momento sin un trabajador que los ocupe, esto supone deterioro del servicio público y sobrecarga física y mental para el resto de la plantilla, que debe asumir las tareas de los puestos de trabajo vacantes.

Es un **problema heredado de la anterior legislatura que, con la connivencia de CCOO, UGT y CSIF se ideó un plan, y se firmaron acuerdos sin planificación y sin medir las consecuencias que ahora se están sufriendo.** Alguno de esos sindicatos, ahora denuncia que *“se está llevando a cabo un verdadero ERE y un encubierto desmantelamiento de los servicios públicos”*

El abuso en la contratación temporal de los trabajadores del Gobierno de Aragón, así como la falta de voluntad en la correcta aplicación de la Ley 20/21 –instrumento fundamental que el Estado proporcionó a las administraciones para estabilizar el empleo de sus trabajadores y mantener así la experiencia en el servicio público– **están teniendo consecuencias que nuestro sindicato ha advertido reiteradamente en las mesas de negociación y otros foros.**

La falta de identificación de todos los puestos de trabajo ocupados por personal temporal, la firma de acuerdos impracticables que parecen diseñados exclusivamente para cesar a trabajadores públicos sin prever sus consecuencias, y la aplicación de la instrucción del 31 de mayo de 2024 (no publicada y posiblemente ilegal) se suman a la demora en ejecutar los procesos selectivos de estabilización que la Ley 20/21 establece. Como resultado, asistimos al cese continuo de servidores públicos que han demostrado sobrada diligencia, eficacia y compromiso en sus funciones. Estos ceses dejan vacantes importantes y la única razón parece ser reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8%, en línea con la exigencia de la Unión Europea.

La reciente modificación de la instrucción del 22 de octubre de 2024 ha dejado en manos de los Departamentos la difícil tarea de decidir qué personal debe permanecer, lo que añade incertidumbre y arbitrariedad en el criterio de actuación. En la Instrucción se establecen criterios discrecionales no contemplados en ninguna norma y abre la puerta a decisiones subjetivas y discriminatorias, que pueden responder a intereses personales más que a las necesidades del servicio público.

Desde STEPA-CATA, apelamos a su responsabilidad para que rectifique esta política de personal, y solicitamos el cumplimiento del compromiso firmado por el PP previo a las elecciones y a su entrada en el Gobierno de Aragón y el cumplimiento de la Disposición Transitoria Sexta de la Ley de Presupuestos de Aragón para 2024.

Consideramos que “rectificar es de sabios” y volvemos a proponer una vez más, la única solución que nuestro sindicato considera viable para acabar con este despropósito y para evitar el colapso total. Solicitamos se tengan en consideración y ejecuten las siguientes tareas:

- **Identificar todos los puestos ocupados por trabajadores temporales, para contabilizar el número de plazas por categorías profesionales que deberían incluirse en las ofertas de empleo de estabilización conforme a la ley 20/21.**
- **Realizar una corrección de errores de la última oferta pública de empleo, aumentando el número de plazas a estabilizar.**
- **Romper el Acuerdo de 22 de diciembre de 2023 para reducción de la temporalidad por su falta de cumplimiento en los plazos y la evidencia de su inoperancia e ineficiencia.**
- **Una vez que el personal fijo ha podido acceder al puesto de trabajo deseado a través de las convocatorias de traslados, Función Pública debería focalizar todos los esfuerzos del IAAP en la resolución de los procesos selectivos de estabilización, priorizándolos sobre el resto, ya que están obligados por Ley a finalizarse antes del 31/12/24.**
- **Retirar inmediatamente la instrucción del 31 de mayo de 2024.** Esta instrucción impone criterios de cese sin fundamentos claros desvirtuando el espíritu de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público y afecta a la calidad del servicio público porque facilita la situación de “sillas vacías”.
- **Paralizar el cese de trabajadores temporales sin ofrecer previamente un proceso de estabilización conforme a la Ley 20/21.**
- **Realizar la cobertura inmediata de todas las vacantes.** Para garantizar un servicio público de calidad, puesto que todos los puestos son esenciales y prioritarios.

Apelamos a la cordura y la sensatez para evitar que las decisiones tomadas por el actual Departamento de Función Pública continúen desestabilizando a nuestro personal y afectando al funcionamiento de los servicios públicos. Le instamos a que se subsanen los errores iniciados por el Gobierno de la anterior legislatura y se adopten medidas que realmente protejan a quienes han demostrado durante años un firme compromiso con la Administración y con la ciudadanía.

Exponemos a continuación las ventajas inmediatas y a futuro de la aceptación y puesta en marcha de la propuesta de solución presentada por STEPA-CATA:

Ventajas inmediatas:

1. Cobertura de puestos vacantes: El concurso de méritos es la forma más ágil y rápida de cobertura de los puestos de trabajo. Disminuyendo la temporalidad como requiere la Unión Europea y manteniendo la experiencia acumulada en el servicio público.

2. Recuperación de la experiencia perdida: No se pierde más experiencia y se recupera la ya perdida. **A través del concurso de méritos accederán de nuevo a la administración trabajadoras y trabajadores de manera estable y no temporal** como está ocurriendo ahora **y los funcionarios de carrera actuales trabajarán en condiciones normales, sin la presión de rendir al 120%, mejorando la salud laboral de todo el personal.**

3. Mejora del servicio público: Con todos los puestos de trabajo ocupados se detiene el deterioro actual del servicio, optimizando el nivel de atención y eficiencia que la ciudadanía merece.

4. Facilitación de otros procesos selectivos: Al reducirse el número de participantes, el desarrollo del resto de procesos selectivos se vuelve más manejable y transparente, evitando irregularidades que surgen cuando se actúa con urgencia y que actualmente se están denunciando.

5. Cumplimiento de la Ley y plazos establecidos: Con esta gestión se asegura el cumplimiento de los plazos y de la Ley.

6. Equiparación con el resto de administraciones de Aragón y resto de Comunidades Autónomas que han ejecutado los procesos de estabilización y conseguido, en los casos de correcta aplicación, disminuir la temporalidad.

Ventajas a futuro:

1. Evitar duplicación de plazas: Evita la duplicación de puestos en caso de que el Tribunal Supremo dictamine la fijeza de las trabajadoras y trabajadores que han presentado demanda de fijeza y un juzgado ya les ha otorgado la condición de indefinido no fijo o sentencia que reconoce el abuso en la contratación temporal.

2. Reducción de procesos judiciales: Se minimizan las demandas judiciales al estabilizar al personal conforme a ley, reduciendo además el gasto en futuras indemnizaciones.

3. Eficiencia en la provisión de puestos: Se requiere menor esfuerzo en la provisión de puestos de trabajo a medida que las RPTs cuentan con más personal fijo.

4. Más tiempo para planificar una gestión de personal futura coherente y con seguridad jurídica: Por todos es reconocida y reclamada la necesidad de una nueva Ley de Función Pública, que abarque entre otros aspectos una eficiente provisión de puestos de trabajo y una valoración adecuada de las RPTs, y futuras amortizaciones, si realmente son necesarias, conforme se vaya jubilando el personal, más si cabe cuando está prevista la jubilación del 30% de la plantilla actual en los próximos cinco años.

Inconveniente:

Oposición de los sindicatos mayoritarios: Aunque pueda existir resistencia por parte de los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, implicados en acuerdos previos, este enfoque apunta a reparar el desajuste provocado por dicha connivencia.

Conclusión:

La estabilización de personal y el fortalecimiento de la experiencia laboral en la administración aportan beneficios inmediatos y futuros, asegurando un servicio público de calidad. La Dirección General de Función Pública es la responsable de que así sea y la oposición sindical no debería frenar una gestión que responde tanto a los derechos de los trabajadores como a las necesidades de los ciudadanos y sobre todo al cumplimiento de la Ley.