

Comunicado da Área Pública da CIG sobre a situación actual da reforma do EBEP

A Área Pública da CIG (EnsinO, Administración e Saúde) fai pública a súa valoración sobre a situación derivada da actual tramitación parlamentaria no Congreso para modificar o RDL 14/2021

A proposta que se presenta nas transaccións propostas polo Goberno, a través da Secretaría de Estado de Función Pública, para a modificación do RDL 14/2021, ás que tivo acceso a CIG, incorpora como principal novidade a aplicación extraordinaria do sistema de acceso mediante concurso para os casos de prazas estruturais que fosen ocupadas de forma temporal e ininterrompida con anterioridade a 1 de xaneiro de 2016) mantendo a vía do concurso-oposición para estabilizar prazas estruturais que estean ocupadas por máis de tres anos (sen ser anteriores ao 1 de xaneiro do 2016), permitindo que haxa exames non eliminatorios na fase de oposición.

Á espera de ver como remata a tramitación parlamentaria desta “*Lei de medidas urxentes para a redución da temporalidade*” cabe destacar que os elementos principais que levaron á CIG a manter unha posición crítica co texto inicial negociado na Mesa Xeral das AA.PP, mantéñense coas mesmas eivas. Así:

- ★ Mantén invariábel o control centralista da ordenación dos recursos humanos das diferentes administracións mediante a imposición de taxas de reposición con

carácter básico, con ampliación parcial nun breve espazo de tempo.

- ★ Non existe marxe competencial relevante para regular en cada ámbito territorial dos sectores afectados directamente pola proposta (administración xeral estatal, autonómica e local) xa que se regulan dúas vías totalmente definidas e dirixidas desde Madrid, que só se poderán adaptar nos ámbitos de aplicación, sen permitir que en cada mesa de negociación (Xunta, Concellos, Xustiza, etc) se poidan aplicar outros sistemas en función da realidade de cada administración e do que se pacte nas mesas de negociación.
- ★ Pretende eliminar a temporalidade na administración despedindo a todo o persoal interino que supere os 3 anos de contrato, nos casos en que se comece a traballar con posterioridade á entrada en vigor da lei (xaneiro de 2022), o que suporá o seu cese aínda que ocupe unha praza cuxo titular non se incorpore, algo totalmente impresentábel.

- ★ Para a CIG o concurso non implica unha vantaxe substancial sobre outros sistemas de acceso. Nin demonizamos o concurso nin o poñemos como figura salvadora como fan outros. Ao ser un concurso aberto non se pode vender a idea, como se afirma, de que van facer fixo ao persoal interino que ocupa as prazas que se ofertan. A xestión populista dalgúns sindicatos irresponsábeis e os intereses económicos de despachos de avogados vai xerar, con certeza, unha enorme frustración a quen lle venderon que un concurso lle vai garantir a fixeza.
- ★ Por iso a CIG non se ten pronunciado a prol do sistema de concurso e defendemos solucións diferentes nos distintos sectores nos que se organiza a administración pública, porque responden a realidades distintas en canto volume de temporalidade, causas e sistemas de acceso. Así como non ten nada a ver Educación con Sanidade, tampouco se pode comparar unha empresa pública ou un consorcio, a administración de Xustiza, a Xunta ou un Concello. Tratar de xeito igual o que é diferente é algo incoherente que desde a CIG non podemos asumir. Nós defendemos a autonomía total e o respecto ás competencias de cada administración e o poder da negociación colectiva en cada ámbito.
- ★ Aínda que a norma non afecta directamente aos ámbitos de Educación e Sanidade, e dá un prazo de un ano para adaptala a estes sectores, o certo é que a ausencia dunha relación de postos de traballo nestes ámbitos fai moi complicado determinar quen pode acreditar que estivo durante cinco anos en prazas estruturais vacantes, e iso sempre e cando se chegase a interpretar que a concatenación de contratos anuais ou de períodos inferiores se vai considerar como se fosen ininterrompidos. Tal e como está agora mesmo a redacción, a efectividade sería nula (se non se consideran os contratos interrompidos) ou moi limitada (estar cinco ou máis anos na mesma praza).
- ★ Non se teñen en conta cuestións obxectivas como o recoñecemento xudicial ou administrativo de indefinición o que debería implicar a conversión da praza en fixa.
- ★ Así como no caso do concurso-oposición se regula a posibilidade de que os exames non sexan eliminatorios, non se contempla a posibilidade de recoñecer como superados total ou parcialmente a fase de oposición para quen superou xa exames de ingreso.
- ★ Por outro lado, o cómputo de cinco anos para fixar a consideración de “longa duración” é totalmente arbitrario, o que pode crear unha nova fonte de conflitos.
- ★ Tampouco se ten en conta ningunha diferenza para os casos nos que se acredite a fraude por abuso de temporalidade do que é a simple consideración de interinidade de “longa duración”. Non se establecen medidas reparadoras para o persoal interino que foi vítima do abuso na contratación temporal, tal e como esixe a lexislación e a xurisprudencia europea.
- ★ Impídese expresamente que se poida chegar a acordos de estabilidade para o persoal interino que poida perder o seu posto se non supera o concurso ou o concurso-oposición. No proxecto de Lei

tampouco se contempla a posibilidade de poder excluír do proceso ao persoal que está próximo á xubilación, garantindo a súa estabilidade como persoal interino.

- ★ Non se fixan sancións contundentes e disuasorias para os cargos directivos e políticos que permitan por acción ou inacción o abuso na temporalidade.
- ★ Non se recoñece a indemnización por despido improcedente con 33 días por ano traballado no caso das persoas que foron vítimas do abuso de temporalidade que perdan o seu posto de traballo, como figuraba no texto inicial.



- ★ A xestión da tramitación desta lei é un perfecto exemplo da vergoñenta actuación de CCOO, UGT e CSIF, que asinaron a todo correr co goberno do Estado un acordo que deixaba tirado ao persoal interino e temporal, como xa fixeran antes cos anteriores acordos de falsa estabilización asinados cos gobernos do PP. A rectificación total en sede parlamentaria do acordo asinado polos sindicatos estatais co goberno supón un importante varapau e unha descualificación monumental.

En resumo, e á espera do que dea de si a tramitación da lei, a CIG non pode estar de acordo coa proposta actual e reitera a súa posición na mesa de negociación:

- ★ eliminación da taxa de reposición
- ★ plena capacidade para negociar en cada ámbito territorial e nos diferentes sectores nos que se organiza a administración pública, aplicando un réxime sancionador estrito aos cargos públicos que permitan a fraude, con medidas reparadoras para quen se mantén nunha situación de temporalidade abusiva e así evitar que sexa o persoal temporal quen cargue coas consecuencias das políticas de recortes das diferentes administracións.



Aclaración para o sector educativo

A incerteza absoluta sobre como sería a posíbel adaptación ao sector educativo do que finalmente se aprobe no Congreso aconsella actuar coa máxima responsabilidade á hora de facer valoracións sobre que vai pasar no acceso á función pública docente. O que a CIG-Ensino non vai facer, desde logo, é contribuír ao xogo de incrementar a confusión creada polas interpretacións e intoxicacións que se difunden desde hai tempo.

A posición da Área Pública da CIG, como advertimos no comunicado, debe ser adaptada a cada realidade (Educación, Sanidade, Xustiza, Administración xeral, central, local, etc). A política de “brocha gorda” que se fai desde determinadas propostas sindicais e despachos de avogacía, e que tamén está presente no texto do proxecto de lei debe ser contestada con trazo fino e contundente, en función da realidade de cada sector, o que desde a CIG-Ensino faremos partindo dunha posición histórica do sindicato fundamentada en dous niveis de actuación para defender os dereitos do persoal interino:

- ★ Para o ingreso como funcionariado de carreira, un sistema de dobre vía no que se diferencien as prazas estruturais vacantes ocupadas por persoal interino daquelas que son propias da taxa de reposición de efectivos (xubilacións, etc).
- ★ Para a estabilidade do persoal interino: a superación do actual acordo de persoal interino, preservando a actual ordenación de listas mais incorporando unha cláusula de estabilidade en función da idade próxima á xubilación ou ao número de anos de servizos prestados como persoal interino ou substituto.

OS NÓSOS LOCAIS

SANTIAGO (Local Nacional)

Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10
15706 Santiago de Compostela
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839
santiago@cig-ensino.gal

A CORUÑA

Rúa Alfonso Molina s/n
15007 A Coruña
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735
acorunha@cig-ensino.gal

BAIXO MIÑO

Praza da Guía 3, Baixo
36780 A Guarda
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465
baixomiño@cig-ensino.gal

MORRAZO

Rúa Atranco 19a, Entrechán 1
36947 Cangas
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987
morrazo@cig-ensino.gal

FERROL

Rúa Eduardo Pondal 41-43
15403 Ferrol
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760
ferrol@cig-ensino.gal

LUGO

Ronda da Muralla 58, 2º andar
27003 Lugo
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891
lugo@cig-ensino.gal

OURENSE

Parque de San Lázaro 12, 4º
32003 Ourense
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855
ourense@cig-ensino.gal

PONTEVEDRA

Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda
36002 Pontevedra
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050
pontevedra@cig-ensino.gal

A MARIÑA

Avenida de Galicia 20, 1º
27700 Ribadeo
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593
amarinha@cig-ensino.gal

VAL DE MONTERREI

Rúa Pedro González 5, 1º
32600 Verín
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013
verin@cig-ensino.gal

VIGO

Rúa Gregorio Espino 47, Baixo
36205 Vigo
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844
vigo@cig-ensino.gal

SALNÉS

Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º
36600 Vilagarcía
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323
salnes@cig-ensino.gal