



Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad
Especial Elecciones PAS Laboral 2016 Número 2

LA LEY ES DURA PERO ES LA LEY: LA EXTRALIMITACIÓN DEL MARCO LEGAL ESTABLECIDO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO, TIENE EL EFECTO DE NULIDAD DE PLENO DERECHO



La antigua expresión latina “*Dura lex, sed lex*”, sigue siendo utilizado por los letrados en los tribunales como frase conminatoria referencial, para dejar manifiesto que más allá de la legalidad está lo prohibido y sancionado. En definitiva la tierra de nadie donde no se debe ir. Por ello, las falsas promesas de que van a dejar a los contratados temporales fijo, sin hacer ningún tipo de Concurso-oposición, aparte de insultar la inteligencia de los compañeros que se encuentran en esa situación, supone una propuesta de incumplimiento de la legalidad vigente.

Algunos sindicatos que se presentan a estas elecciones, también han recogido en sus programas la recomendación de ajustarnos a las normas establecidas. Por ejemplo, el sindicato SEPCA nos dice en uno de sus puntos que está por la “*Negociación de un proceso de consolidación de empleo para el personal contratado, en las mejores condiciones legales posibles, para su integración como personal laboral fijo*”. El lenguaje escrito es más fidedigno, que el hablado, por eso nosotros sugerimos fiarse más de los programas electorales que de las promesas a viva voz, porque ya se sabe que las palabras se las lleva el viento. En este sentido, **el STEC-IC reconvirtió su programa electoral de las pasadas elecciones en el III PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL** e invitamos a leer nuestra revista de estas elecciones, donde se puede contrastar que **hemos cumplido más del noventa por ciento de lo que prometimos**. Lo importante son los hechos, no las palabras.

D. L. GC-535-1998

Redacción e información:

Edificio Antiguo de
Empresariales

Despacho 208

Universidad de Las
Palmas de Gran
Canaria

928 451778

stec-ic@ulpgc.es

<http://www.stec-icuniversidad.es>

LA CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del **ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)**, aborda la situación problemática de los empleados públicos interinos o temporales, facilitando acciones tendentes a una regularización efectiva.

En la **Disposición Transitoria cuarta del EBEP** se trata de buscar soluciones al respecto, a saber:

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de la convocatoria.

- “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**...”. Las fuentes consultadas coinciden en señalar que la Ley se refiere a puestos de trabajo fijos e indefinidos propios de la “estructura de la organización”, siendo plazas que deben figurar en la plantilla y dotadas presupuestariamente. Aunque el EBEP habla del desempeño con anterioridad al 1 de enero de 2005, porque además dicha Ley data del 2007, nuestro propio convenio y la Jurisprudencia, nos habilita para baremar los méritos a todos los trabajadores temporales previos a la convocatoria del Concurso de Oposición, cuando se celebre.

- “Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de **igualdad, mérito, capacidad y publicidad**”. Este elemental principio de transparencia está recogido como precepto constitucional y es de obligado cumplimiento.

- “**El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos** objeto de la convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el **tiempo de servicios prestados** en las administraciones públicas y la **experiencia en los puestos de trabajo** objeto de la convocatoria”. Las consultas efectuadas coinciden en que **las pruebas a realizar se pretende que sean eminentemente prácticas**, para acreditar la capacidad del opositor al puesto concreto, pudiéndose establecer pruebas que traten de valorar los conocimientos y destrezas del aspirante con respecto a las funciones del puesto de trabajo. En cuanto a los criterios de valoración de méritos, se tendrá en cuenta los servicios prestados a la propia administración y al referirse a otros méritos, también son evaluables los cursos recibidos como formación del puesto de trabajo.

El **artículo 61** del EBEP establece los **Sistemas selectivos**, tipificando entre otros, claramente lo siguiente:

- “Los procesos selectivos tendrán **carácter abierto** y garantizarán la **libre concurrencia**, ...”. Este precepto deja claro la imposibilidad de limitación y mucho menos las concesiones discrecionales.

- “Los procedimientos de selección cuidarán especialmente **la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados**, incluyendo, en su caso, **las pruebas prácticas que sean precisas**.” Con estas pruebas se podrá comprobar los conocimientos y la capacidad de los opositores, siendo eminentemente prácticas sobre lo que hacen asiduamente los trabajadores en su puesto de trabajo.

La valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

- “Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, **la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo**”. Ello nos lleva a concretar de forma general que los porcentajes permitidos por las sentencias del **Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional**, son proclives en gran medida al **40% del total de puntos de la fase de Oposición**.

EL COMPROMISO DEL STEC-IC CON LOS LABORALES TEMPORALES, SUJETO A CONVENIO Y DENTRO DE LA LEGALIDAD

La Confederación INTERSINDICAL CANARIA llevó el peso de la parte social en la comisión negociadora del **II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS** y nos sentimos satisfechos y orgullosos de esta nueva normativa, que establece el marco de nuestros derechos y obligaciones laborales.

La “**PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO**” queda recogida en el **TÍTULO VI**, donde a través de varios capítulos se regulan cuestiones generales, procedimientos y otros sistemas de provisión de puestos. En el **artículo 27**, donde se recogen las bases de las **Convocatorias**, se recoge en el apartado g) del punto 3) lo siguiente: “**El baremo de méritos a considerar, que constituirá como mínimo el 20% de la puntuación total del concurso-oposición, no podrá ser computado para superar las pruebas**”. Esto supone que no puede ser superior al 50% y que siempre hemos hablado de llegar al 40%, cuando sean acordadas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, entre las Gerencias y los Comités de Empresa de cada Universidad, como dispone el apartado 1) de dicho artículo. Esto supuso uno de los puntos calientes de la negociación colectiva, puesto que la representación de la Universidad de La Laguna quería mantener un máximo del 20% como el anterior Convenio y nosotros nos empeñamos en llegar a un 40%, porque nos avalaba un sinnúmero de sentencias del Tribunal Supremo y el Constitucional para poner ese porcentaje. Terminamos llegando al acuerdo de establecer un mínimo y un máximo y que en cada Universidad se negociará lo pertinente. La Gerencia de la ULPGC, ya se mostró dispuesta desde aquellos momentos a llegar al 40% en las bases de convocatoria.

**E I S T E C -
INTERSINDICAL CANARIA se compromete con los trabajadores temporales de la plantilla del PAS Laboral de la ULPGC, a ir más allá y negociar con la Gerencia para los Concursos de Oposición, el porcentaje del 45% de baremación de méritos.**

En base a lo estipulado en el nuevo Convenio Colectivo, **el STEC-INTERSINDICAL CANARIA se compromete con los trabajadores temporales** de la plantilla del PAS Laboral de la ULPGC, a ir más allá y **negociar con la Gerencia** para los Concursos de Oposición, **el porcentaje del 45%** de baremación de méritos. Esto lo podemos hacer porque tenemos el soporte, de una línea excepcional pero defendible del Tribunal Constitucional, que ha fundamentado algunas sentencias que señalan “**el porcentaje del 45 por 100 considerado como límite tolerable**”, en referencia a otra originaria suya (STC 67/1989), donde se dispone: “**un máximo del 45 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de oposición**”. Hasta aquí llega nuestra promesa electoral, porque queremos seguir siendo responsables y no prometer lo que no podemos cumplir. Además es impensable que las Gerencias de las Universidades Públicas Canarias, actúen contraviniendo **un Convenio Colectivo, que han**

firmado los rectores de la Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Estamos en la fase de propuestas, para un posterior acuerdo de los perfiles (funciones), programas y baremación de méritos, entre otros aspectos del procedimiento, que se firmarán como bases de convocatorias, por las que se regirán los futuros Concurso de Oposición (Restringido y Libre). Lo cierto es que estamos contra reloj y **la Gerencia de la ULPGC está dispuesta a dejar esto solucionado antes de irse**, de igual forma no hay que hacer muchas cábalas para suponer que si le vienen con proposiciones descabelladas, lo deje todo pendiente sobre la mesa de negociaciones para el que venga detrás y la verdad es que **representa toda una incógnita quien va ser el nuevo Gerente**. Si quieren jugar a la ruleta rusa, ustedes sabrán.

La Gerencia de la ULPGC está dispuesta a dejar esto solucionado antes de irse.

Representa toda una incógnita quien va ser el nuevo Gerente.

**CANDIDATURA DEL
STEC-INTERSINDICAL CANARIA**
A LAS ELECCIONES DEL PAS LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA



<p>COLEGIO DE L1, L2 Y ADMINISTRATIVOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- DAVID RODRÍGUEZ AGUIAR 2.- DAVID BARBEITO RAMÍREZ 3.- GARMÁN GALLARDO CAMPOS 4.- RICARDO BERÁNGER MATEOS 5.- JOSÉ JUAN HERNÁNDEZ DÍAZ 	<p>COLEGIO DE L3, L4 Y L5:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- GUILLERMO MARTÍNEZ GARCÍA 2.- ANTONIO RAMÍREZ QUEVEDO 3.- OLIVIA RAMÍREZ OJEDA 4.- PEDRO SOSA DORTA 5.- FÉLIX CABRERA FRÁNKUÍZ 6.- FRANCISCO J. HERNÁNDEZ ROSALES 7.- M^a VICTORIA RAMÍREZ QUEVEDO 8.- FRANCISCO M. GARCÍA CARDOSO 	<ol style="list-style-type: none"> 9.- CORALIA ARAUJO RUANO 10.- JOSÉ F. CRUZ GIL 11.- SERGIO LUIS REYES 12.- GUSTAVO A. CEDRÉS DÉNIZ 13.- ERNESTO M. MENDOZA HENRÍQUEZ 14.- JOSÉ L. SANTANA MIRANDA 15.- M^a DEL PILAR ROSARIO ARMAS 16.- EUSEBIO MARTÍNEZ AGUILAR
--	---	---

<http://www.stec-icniversidad.es>

COMPAÑEROS, SI QUIEREN QUE DEFENDAMOS SUS DERECHOS LEGALMENTE, DEPOSITEN EL PRÓXIMO 16 DE JULIO, SU VOTO A FAVOR DEL STEC-INTERSINDICAL CANARIA

