

# Criterios para retomar la agenda social en el ámbito de las Administraciones Públicas tras abandonar el período de confinamiento por COVID-19

**27 de mayo de 2020**

La actual crisis sanitaria producida por el COVID-19 ha requerido una respuesta excepcional como es la declaración del Estado de Alarma, recogido en el RD 463/2020, de 10 de marzo y sus consecutivas prórrogas, lo que nos lleva, al menos de momento, hasta el 24 de mayo. Esta Declaración ha venido acompañada además por distintas normativas; RDL, Ordenes, Resoluciones y/o instrucciones, con las que se han puestos en marcha distintas medidas, en materia sanitaria, social, económica y laboral, para por un lado garantizar y proteger la seguridad y la salud de la ciudadanía, y por otro lado, reducir el fuerte impacto en el empleo y en las familias sin sostén económico tras el cierre de empresas y pérdida de empleo.

Medidas entre las que cabe igualmente destacar el confinamiento o reducción de movilidad, que sin duda está dando un buen resultado en la reducción y contención del nivel de transmisión del coronavirus.

Así en el ámbito de las Administraciones Públicas, desde la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública se han publicado las Resoluciones de 10 y 12 de marzo, de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo del COVID-19. Medidas que han sido igualmente implementadas, desarrolladas o ampliadas, más o menos en los mismos términos, por Administraciones Autonómicas, Corporaciones Locales y Sector Público Empresarial.

El objetivo principal de todas estas medidas ha sido la reducción a la exposición y nivel de contagio del coronavirus, a la vez que la protección de la seguridad y salud de la población.

En este sentido, ha sido fundamental el período de confinamiento, que en el ámbito de las Administraciones Públicas ha supuesto la reducción presencial del personal a los mínimos imprescindibles en los distintos centros o servicios, bien desde el teletrabajo, bien en situación de disponibilidad donde no se ha podido habilitar y reservando la modalidad presencial exclusivamente a los servicios o centros donde resulta imprescindible la misma para la prestación del servicio, incluidos los servicios declarados esenciales.

No obstante, esta situación ha supuesto en algunos casos una paralización en el desarrollo de planes y objetivos comprometidos en los presupuestos de las distintas Administraciones Públicas, así como un retraso considerable en todo lo concerniente al desarrollo del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo, especialmente en materia de empleo y planes de igualdad.

En este sentido, respecto al proceso de desescalada o reincorporación del personal a su actividad presencial, desde CCOO hemos exigido, en primer lugar en todos los ámbitos, que esa reincorporación se debe acometer a través de protocolos negociados, donde se contemplen las garantías máximas de protección y prevención de la seguridad y salud laboral y, en segundo lugar, que la reincorporación se desarrolle de manera progresiva y escalonada, manteniendo la modalidad del teletrabajo, e igualmente la modalidad no presencial para los casos ya recogidos en la guía editada por el ministerio de sanidad para personas vulnerables, bien por edad, contagio, con otras patologías o que requiera alguna consideración especial por deber de atención de personas menores o mayores a su cargo, entre otras, hasta retomar la total normalidad anterior al COVID-19.

No obstante, una vez producida la reincorporación, aún cuando en algunos ámbitos perdure la situación no presencial de teletrabajo, urge retomar cuanto antes la agenda política y sindical en nuestro ámbito y esto parte por mantener una primera reunión urgente de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, para acometer las siguientes materias:



## En materia de empleo:

### ■ Reactivar de forma inmediata las Ofertas de Empleo Público y los procesos de estabilización y consolidación

Como ya avanzamos, publicado en los diferentes boletines oficiales, hay un total de 353.332 plazas convocadas, de las cuales, 233.539 son de los procesos de estabilización y consolidación y 119.793 son procedente de las ofertas ordinarias y/o tasa de reposición. De éstas solo hay una mínima parte resuelta, especialmente vinculadas al ámbito sanitario y de enseñanza.

A éstas además hay que sumar las OEP pendientes aún de publicar conforme al II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo, así como lo reflejado en los PGE 2018, hasta la fecha prorrogados. Garantizar la negociación de la OEP de 2020 y que su ejecución, al igual que las anteriores, estén finalizadas en el 2021.

Así en la Resolución de 10 de marzo de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, en la medida sexta, dice:

Sexta. Pruebas selectivas.

*El órgano convocante de cada proceso selectivo en curso deberá posponer, por el tiempo imprescindible, la celebración de pruebas selectivas, especialmente aquellas de concurrencia masiva, garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos, excepto aquellos relacionados con las medidas adoptadas para la contención del COVID-19.*

Resulta necesario, por tanto, una vez desbloqueada la suspensión, retomar de manera inmediata los procesos selectivos puestos en marcha, para lo que deben preverse cuantas medidas y espacios sean necesarios, especialmente relacionadas con los aforos disponibles en los espacios dedicados a la realización de procesos selectivos masivos, así como cerrar en las mesas de negociación el resto de procesos de estabilización y consolidación aún por convocar, conforme a lo establecido en los Acuerdos para la Mejora del Empleo y Condiciones de Trabajo y PGE 2018.

En cualquier caso, debe garantizarse el mantenimiento del empleo hasta que estén resueltos todos los procesos de consolidación y estabilización.

Igualmente se debe insistir en la ejecución efectiva de las OEP, no deben quedar plazas vacantes o en último extremo se debe establecer las modificaciones normativas necesarias de forma que los puestos no cubiertos en una OEP puedan incorporarse en la siguiente.

### ■ Eliminación de la Tasa de Reposición

La actual crisis ha puesto de manifiesto la carencia de personal y sus efectos en la prestación adecuada de los servicios. En este sentido no puede demorarse por más tiempo la eliminación de la tasa de reposición. Esa medida sería un buen inicio para que el Gobierno demostrara, con hechos, su reconocimiento y voluntad de mejorar y reforzar los servicios públicos.

### ■ Planificación plurianual de un Plan de renovación de plantillas

Resulta preocupante el avanzado estado de envejecimiento de las plantillas en todas las Administraciones Públicas y la falta de rejuvenecimiento de las mismas. De media, la edad de las empleadas y empleados públicos, se sitúa por encima de los 50 años y en algunos ámbitos tanto de la Administración General del Estado como de las corporaciones locales se encuentran por encima de los 55 años.

Es por ello que resulta imprescindible acometer un plan de renovación de plantillas en todas las Administraciones Públicas y sector público empresarial, con carácter plurianual, que permita mantener los servicios públicos en los estándares de calidad que requiere la ciudadanía para una correcta prestación de servicio.



### ■ Recuperación del poder adquisitivo

El II Acuerdo para la Mejora de Empleo y Condiciones de Trabajo firmado el 9 de marzo de 2018 fija como uno de los objetivos prioritarios, junto con el empleo, la recuperación del poder adquisitivo de las empleadas y empleados públicos.

En este sentido es necesario insistir en la recuperación del poder adquisitivo, así como fortalecer los servicios públicos partiendo de un correcto dimensionamiento de las plantillas, hoy bastante mermadas tras los recortes del 2012, para una correcta prestación de los servicios con la calidad que requiere y merece la ciudadanía.

## Cambios normativos

### ■ Caducidad

Se debe garantizar que ninguna de las OEP y, especialmente, los procesos de estabilización y consolidación, puedan entrar en caducidad por haber transcurrido los tres años recogidos en el artículo 70 del EBEP.

Igualmente desde las distintas administraciones se deben articular las medidas necesarias que permitan su realización en condiciones de seguridad acomodando los espacios u organizando los mismos conforme al número de personas aspirantes.

### ■ Temporalidad

Agilizar los procesos selectivos tanto de consolidación como de estabilización para reducir la temporalidad como máximo al 8% recogido en los Acuerdos, manteniendo el empleo durante todo el proceso.

### ■ Procedimiento sancionador

Combatir el fraude y abuso en la contratación, tal y como hemos planteado y según los criterios establecidos por la jurisprudencia del TJUE y de los propios tribunales españoles, debe conllevar una sanción por responsabilidad, que debe recaer sobre el gestor o persona responsable por incumplimiento de la norma.

### ■ Nueva regulación Artículo 10 TREBEP

El nombramiento del personal interino por vacante deberá estar condicionado a la obligatoriedad de convocatoria de la plaza en la OEP correspondiente al mismo año o al siguiente año natural del nombramiento. En cualquier caso el nombramiento no podrá durar más del plazo obligatorio establecido para la resolución de la OEP.

### ■ Indemnización

Establecer las mismas indemnizaciones para el personal interino que están contemplada en la norma laboral.

### ■ Equiparación de la jurisdicción contencioso-administrativa a la jurisdicción social en lo referente a las reclamaciones judiciales de los empleados y empleadas públicas en sus relaciones laborales con la Administración Pública.

Reconocimiento, en plano de igualdad respecto al personal laboral, al personal funcionario ante las reclamaciones judiciales en materia de personal.

### ■ Regulación del acceso del personal de las entidades del Sector Público, estatal, autonómico o local.

El acceso y los sistemas selectivos en las entidades del sector público se llevaran a cabo en los mismos términos que los previstos en el TREBEP.



## ■ Nuevo artículo que regule el empleo subvencionado y la realización de prácticas no laborales y laborales en las AAPP.

La experiencia adquirida por el trabajo llevado a cabo en desarrollo de distintos programas de empleo subvencionado, así como de la campaña confederal “Becas o trabajas”, ha puesto de manifiesto la necesidad de regular estas figuras de manera clara, como mínimo en:

- Con estas figuras no se podrán llevar a cabo actividades de carácter estructural.
- En los supuestos de contrato por programas de empleo subvencionado, la administración que acceda a los mismos, debe garantizar mediante aportación económica propia (con independencia de la parte que se subvenciones por el programa en cuestión) que, tanto si se realiza un contrato en prácticas (artº 11.1.e) como si es un para formación y el aprendizaje (artº 11.2.g) del E.T, se cobra el 100% del salario que percibe el personal que desempeñe el mismo tipo de cuerpo, escala o categoría.
- Su jornada y condiciones de trabajo, en cuanto a permisos y vacaciones, serán las mismas que rijan para el personal de la administración donde se realizan esas prácticas.
- El personal contratado con estas modalidades, no podrá hacer turnos, ni horas extras.
- El periodo de formación debe respetarse en todo momento y garantizar la existencia de persona tutora.

## Teletrabajo

La situación producida por la crisis del COVID-19 ha puesto de manifiesto el déficit que existe en la mayoría de las Administraciones Públicas y sector público empresarial respecto a todo lo relacionado con el proceso de digitalización y administración electrónica, así como la regulación de la modalidad del teletrabajo.

Déficit que requiere un impulso de los procesos de digitalización y adaptación de la administración electrónica que debe conllevar a la vez que una regulación del teletrabajo.

Esta falta de regulación se ha puesto de manifiesto durante el período de confinamiento, hecho que ha conllevado la imposición de esta modalidad, que si bien había una causa justificada, ha hecho imposible su extensión a todo el personal y su negociación durante este período.

En este sentido es necesario acometer su regulación de manera urgente a través de un proceso de negociación, no sólo de cara al futuro, sino porque hoy por hoy nadie puede asegurar que no entremos en un nuevo período de confinamiento o de extensión del teletrabajo como consecuencia de posibles rebrotes del coronavirus.

Negociación que debemos conllevar un Acuerdo Marco común, para posteriormente poder regular a través de las mesas de negociación en cada ámbito.

De la misma forma habrá que revisar e implementar allí donde hay algún tipo de regulación al respecto, ya que hemos detectado escasa regulación o grandes deficiencias y falta de negociación de las mismas. En este sentido señalar que sepamos hay nueve comunidades autónomas que tiene algo regulado y prácticamente nada en el ámbito de la Administración General del Estado o en las corporaciones locales.

Sin entrar en el detalle de lo que debe contemplar la norma que regule el teletrabajo (ver Guía del teletrabajo desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral editada por FSC-CCOO y Documento sobre reincorporación y teletrabajo en las AAPP) es imprescindible señalar algunas de las materias que obligatoriamente deben recoger:

- Ha de llevarse a cabo mediante un proceso de negociación en los distintos ámbitos.
- Voluntariedad y reversibilidad.
- Contemplar las medidas preventivas de seguridad y salud laboral (guía).
- Garantizarse una formación adecuada.



- Debe ser una forma complementaria de trabajo, que en ningún caso sea la ausencia total del centro de trabajo, ni pérdida de derechos y/o condiciones de trabajo, como complementos de puestos, carrera profesional, promoción, traslado, entre otros.
- Derecho a la desconexión.
- Garantizar la protección de datos.
- Medidas en materia de igualdad que garanticen la no discriminación hacia las mujeres.
- Suministro de las herramientas y gastos que conlleva el trabajo desde el domicilio particular que deben ser resueltas por la administración o empresa.

## Reasignación de efectivos o necesidades de personal

Otro de los temas que se han puesto de relieve durante el período de confinamiento es la falta de personal, ajustadas plantillas o falta de cobertura de las plazas que ha conllevado el refuerzo de las mismas en determinados servicios o centros de trabajo.

En este sentido las distintas administraciones han cubierto los puestos de trabajo, en muchos casos tarde y mal, utilizando para ello tres vías distintas:

- 1) Contratación temporal.
- 2) Externalización del servicio.
- 3) Reasignación de efectivos o movilidad temporal.

Esta necesidad de ampliación y adecuación de plantilla, claramente justificada, no sólo responde a la situación excepcional y coyuntural que estamos atravesando, sino por la falta de sustitución del personal y la disminución de las plantillas como consecuencia de las políticas austericidas puestas en marcha en la anterior crisis económicas del 2008, entre ellas la tasa de reposición. Hecho que se ha puesto de manifiesto en todos los centros de atención directa en los servicios sociales o en el SEPE por poner dos ejemplos. O la necesidad urgente que habrá que acometer en el caso del ámbito de la Administración de Justicia.

En este sentido, en cada administración de manera inmediata, se debe llevar a cabo una negociación, partiendo de un análisis real de las necesidades de los distintos servicios y centros de trabajo, para la adecuación o el reforzamiento de las plantillas, así como proceder a la cobertura de los puestos que actualmente se encuentran vacantes. En estos casos deberá reflejarse en los presupuestos las correspondientes ofertas de empleo público, donde debe contemplarse la eliminación de la tasa de reposición.

La reasignación de efectivos de manera temporal o la acumulación de tareas en detrimento del aumento de plantillas o cobertura de las plazas no puede ser la solución, salvo en casos muy puntuales y como medida excepcional. Así como en ningún caso se debe proceder a la externalización del servicio, algo además que se debe combatir de manera contundente con la exigencia de dotación y cobertura de la totalidad de las plantillas.

En este sentido debemos exigir que antes de iniciar cualquier proceso de reasignación de efectivos cada administración debe poner a disposición de la RLT o sindicatos, la situación actual del total de las plantillas, estado de las relación de puestos de trabajo u instrumento similar, para poder acometer la negociación partiendo de la realidad de los mismos. En muchos casos hay plazas vacantes no cubiertas o no están suficientemente dimensionadas las plantillas, hecho que resulta imprescindible para la prestación correcta del servicio.

## Reversión de Servicios Públicos o internalización de servicios

Si algo se ha puesto de manifiesto con esta crisis es la necesidad de reforzar y poner en valor los servicios públicos, que a pesar de las deficiencias detectadas en las plantillas, ha demostrado ser una herramienta imprescindible para garantizar el servicio y la protección que demanda la ciudadanía.



Protección no sólo desde el punto de vista de la salud sino también para proporcionar los servicios necesarios que garanticen los derechos sociales, laborales y en materia de igualdad que ayuden igualmente a reducir en la medida de lo posible el impacto en el empleo o la desprotección social. Por ello debemos exigir plantillas adecuadas, OEP sin tasa de reposición, así como cobertura de la totalidad de las plazas que eviten la privatización de cualquier tipo de servicio público.

En el caso de los centros asistenciales, es cierto que la escasez de personal, la no cobertura de vacantes, la alta temporalidad o la falta de plantillas adecuadas, se han dado tanto en el ámbito público como en el privado, pero partiendo de realidades muy distintas en cuanto a ratios profesionales/personas usuarias o en el equipo multidisciplinar que debe existir en determinados centros.

Por ello se ha puesto claramente de manifiesto el alarmante estado de las plantillas en la mayoría de los centros o residencias privadas, donde la precarización del empleo, la falta de personal cualificado y la sobreexplotación es y ha sido la norma habitual. Hecho que ya veníamos denunciando y que con esta crisis sanitaria la situación no ha hecho más que agravarse, llegando a niveles del todo inaceptables.

En este sentido, debe haber una apuesta clara y sin fisura por la prestación directa de los servicios públicos que evite la privatización de determinados servicios, siendo nuestra apuesta por un lado la inversión en centros públicos y por otro la reversión de servicios públicos privatizados.

Igualmente se debe acometer de manera inmediata una nueva regulación para este sector y en aquellos centros privados o concertados donde haya financiación pública, donde debe establecerse un mayor control en la adjudicación (baja temeraria), eliminar la precariedad laboral garantizando plantillas, ratios adecuadas y equipos multidisciplinares, así como aumento de las inspecciones y cambios normativos que supongan la rescisión de contrato y no el pago de una sanción en muchos casos irrisorias.

Por último, como consecuencia igualmente de esta situación es posible que la reversión o internalización de determinados servicios privatizados se precipite como consecuencia de cierre de empresas, por lo que se deberá dejar sin efecto la DA 26 de Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 aún en vigor.

*DA 26ª de la reciente Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017,*

*«Uno. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público:*

*a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.*

*b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.*

*Al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.*

*Dos. En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.a) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo*



*previsto en este apartado, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos.*

*Tres. Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1. 13.ª y 18.ª, así como del artículo 156.1 de la Constitución».*

La mayoría de esa disposición ya está declarada inconstitucional (por no ser propia de Ley de Presupuestos). Por lo que deberíamos plantear una regulación específica de la figura del personal subrogado, en este sentido:

## Regular en el TREBEP la aplicación del artículo 130. 3 de la Ley 9/2027 de Contrato del Sector Publico

- El TREBEP, como norma legal, debe recoger que este artículo en las AAPP implicara, en todo caso, la subrogación del personal de la contrata o empresa, cuando la administración decida prestar directamente un servicio.
- En base a la Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2019, recaída en el Asunto C-317/18 (Correia Moreira frente a Municipio de Portimao) este personal se incorporara con respeto a todas sus condiciones de trabajo, incluida la fijeza, si era fijo.
- Esta subrogación sólo implica el reconocimiento de la relación contractual que venía manteniendo vinculada al servicio objeto de internalización.

## TREBEP desarrollo y mejora del Estatuto Básico

Son varios los temas aún pendientes de desarrollar del Estatuto Básico del Empleado Público, así debemos ser especialmente exigentes en las siguientes materias:

- Desarrollo de la Carrera profesional.
- Evaluación del Desempeño.
- Movilidad interadministrativa.
- Procesos selectivos, acceso, traslado y promoción. Garantía de mejora profesional a través del traslado y/o promoción.
- Disposición transitoria tercera. Nueva clasificación profesional.
- Desarrollo de la ley de la función pública en la Administración General del Estado, así como la actualización de las mismas en las comunidades autónomas.
- Desarrollo artículo 36, mesas generales de las Administraciones Públicas, especialmente en lo concerniente a las Administraciones Locales.
- Jubilación anticipada parcial.
- Planes de igualdad obligatorios en las Administraciones Públicas y protocolos de acoso.
- Planes de prevención de riesgos laborales.

No obstante hemos de insistir en la necesaria perspectiva de género y la necesidad de revisar todo el texto normativo en este sentido, comenzando por el cambio de nombre de Estatuto Básico del Empleado Público por el de Estatuto Básico de la Función Pública.

