



La Confederación Intersindical y la Confederación de STEs-i exigen al Gobierno soluciones inmediatas para el Personal eventual e interino en las Administraciones Públicas

Desde la confederación Intersindical llevamos años denunciando el abuso de temporalidad del personal interino de las administraciones públicas.

Las Administraciones Públicas han utilizado la fórmula de contratar a personal interino, no para resolver cuestiones temporales, puntuales y urgentes, como permite la normativa, sino para cubrir puestos y vacantes permanentes y estructurales.

La Directiva europea 1999/70/CE, en sus cláusulas 4 y 5 dice: *“el personal interino ha sido contratado no para resolver cuestiones justificadas de necesidad y urgencia, como permite la normativa, sino para cubrir vacantes permanentes y estructurales”*. Además, establece que, cuando se produce una situación de abuso, la consecuencia es que se tiene que aplicar un mecanismo de sanción. La Directiva, de obligado cumplimiento por los Estados miembro, no ha sido transpuesta íntegramente al desarrollo normativo interno, pues se transpuso al Estatuto de los trabajadores en su artículo 15.5, pero no al sector público.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 19 de marzo de 2020, en base a la Directiva UE 1999/70, dictaminó que ha habido abuso de temporalidad en la contratación del personal eventual e interino de todas las Administraciones Públicas. Dicha sentencia advierte que **ni los procesos selectivos de libre concurrencia, ni la transformación del personal temporal o interino en “indefinido no fijo” son la solución**, ya que las plazas que ocupan pueden ser objeto de amortización o incluirse en las ofertas públicas de empleo; ninguna de estas medidas garantiza la protección del personal público que ha sufrido abuso de la temporalidad.

Por otra parte, los **procesos de estabilización resultantes de los dos Acuerdos a nivel estatal de 2017 y 2018** (suscrito por CCOO, UGT y CISF) no son sanción al abuso de la contratación temporal. Es más, han consolidado los puestos de trabajo no así a las personas que los ocupan.

Además, en este momento se han llevado a cabo **dos iniciativas parlamentarias**:

- La **Comisión de Función Pública del Senado** aprobó el pasado 14 de octubre una **Proposición No de Ley**, con modificaciones, presentada por el PAR, e instando al Gobierno a emprender las acciones normativas que sean necesarias, incluso legislativas, para promover una verdadera consolidación administrativa del personal empleado público temporal en fraude de ley.
- El 30 de octubre se presentó en el Congreso de los Diputados una **Proposición de Ley por parte del Grupo Plural, relativa a la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta PL propone que, mediante la modificación de la legislación básica, de manera excepcional y por una sola vez, se establezca un turno



restringido de acceso (concurso oposición) para el personal temporal de larga duración que, por ausencia de procesos selectivos del cuerpo y escala en que prestan servicios, no ha tenido la posibilidad de consolidar su situación durante los últimos diez años. En las OPEs se podrán reservar hasta un 70% de las plazas para este turno especial.

Para la Confederación Intersindical, la PL presentada en el congreso de los diputados, más concreta que la moción del Senado, genera más incertidumbres que certezas porque no solucionaría el problema de todo el personal contratado en fraude de ley. Cualquier procedimiento de consolidación ha de tener por objeto a las personas que ocupan temporalmente plazas estructurales y no solo la estabilización de las plazas o vacantes. Además, se debe rescatar a aquellas personas que coyunturalmente hayan perdido tal condición como consecuencia de procesos reglamentarios de provisión de puestos de trabajo o por las reducciones de plantilla como consecuencia de las políticas de recorte de los servicios públicos llevadas a cabo en los últimos años.

Para ello es necesario que las iniciativas normativas o legales se adopten con carácter de urgencia, de forma que se eviten los efectos negativos que para este colectivo tienen las ofertas extraordinarias de estabilización del empleo convocadas a raíz del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público firmado por el Partido Popular y los sindicatos CCOO, CSI-F y UGT en 2017. Porque, como ha dejado meridianamente claro el TJUE, ni suponen una sanción para las Administraciones incumplidoras de las normas europeas ni, mucho menos, constituyen un mecanismo de resarcimiento para el personal objeto del abuso de la temporalidad.

Por último, diferenciando entre las medidas que hayan de resolver el problema de la alta tasa de temporalidad actual, de aquellas que tengan una finalidad preventiva, se han de introducir en el Estatuto Básico del Empleado Público modificaciones que recojan mecanismos efectivos de sanción para las Administraciones Públicas incumplidoras.

Si concurren estas condiciones, la Confederación Intersindical estará dispuesta a prestar su colaboración y apoyo; pero, si no es así, no dudaremos en poner los medios necesarios a nuestro alcance para que se cumpla la máxima de: reducir la temporalidad consolidando a las personas objeto de fraude de ley sin que nadie quede atrás en el camino.

Desde la Confederación Intersindical, proponemos soluciones:

- **Suspender los dos Acuerdos de 2017 y 2018 por otro marco regulatorio** que proteja de verdad al personal contratado en fraude de ley de todas las AAPP.



- **Un desarrollo legislativo interno urgente para el sector público análogo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores**, que regula el abuso en la contratación temporal y la protección del trabajador/a cuando haya existido tal abuso.
- Una verdadera **consolidación**, convirtiendo al personal temporal contratado en fraude de ley en personal funcionario por analogía con en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que rige en el Sector Privado, o bien a través de una regulación legislativa que regule un concurso de méritos restringido o, por supuesto, cualquier otra fórmula que pueda negociarse pero que conduzca al mismo objetivo: **CONSOLIDAR al personal eventual e interino que actualmente está trabajando en abuso de la contratación temporal y de todo aquel que ha quedado por el camino después de años trabajando para la administración.**