

## CCOO exige al Gobierno medidas eficaces y con seguridad jurídica para solucionar el problema de la temporalidad en el sector público

### Para CCOO es inaceptable que cualquier medida para evitar abusos en la temporalidad penalice a las trabajadoras y trabajadores

En el proceso actual de negociación con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, **CCOO considera indispensable que primero se defina la solución al actual problema de la temporalidad y el proceso para la estabilización del personal temporal y, paralelamente, se pongan las medidas y se realicen las correspondientes modificaciones normativas para que no se vuelva a producir el abuso. No se podrá llegar a un acuerdo si no se plasman conjuntamente ambas cuestiones.**

Lo primero que es necesario destacar es que la situación actual ha sido producida por los incumplimientos reiterados de las diferentes administraciones públicas desde hace más de una década, que CCOO ha venido denunciando, de los diferentes acuerdos suscritos y del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Y entre todos los problemas que tenemos planteados destaca uno por encima de los demás: la situación más alarmante es, sin duda, la precariedad laboral en sus respectivas formas, como son la alta tasa de provisionalidad, temporalidad o situaciones de discriminación entre los distintos colectivos que conviven en la función pública.

Para CCOO es inaceptable que cualquier medida para evitar abusos en la temporalidad penalice a las trabajadoras y trabajadores, sea una traba para el crecimiento de las plantillas o impida la cobertura de las plazas. **La realidad es que las propuestas del Gobierno, hasta el momento, pasan principalmente por regular con mayor precisión la figura de las interinidades en vacante, obligando a las administraciones a sacar esas plazas a oferta de empleo público en el mismo año de nombramiento o en el siguiente ineludiblemente.**

Desde CCOO entendemos que, para solucionar el problema, resulta imprescindible:

- **Convocar en este año todas las ofertas de empleo público pendientes** y los correspondientes procesos de estabilización y consolidación.
- **Eliminar la tasa de reposición** como referencia para la limitación del número de plazas de las Ofertas de Empleo Público, así como situar la temporalidad por debajo del 8% en todas las administraciones y el sector público, dando así cumplimiento íntegro a los acuerdos suscritos en 2017 y 2018.
- **Los procesos de consolidación y estabilización deben llevarse a cabo con seguridad jurídica**, dentro de los marcos legales establecidos **y reconociéndose al máximo la experiencia profesional del personal interino o temporal, atendiendo a su situación y estableciendo sistemas encaminados a la consolidación del empleo de una manera real y efectiva.**

En todo caso, CCOO considera fundamental que el procedimiento tenga todas las garantías para que realmente se cumpla y no pueda ser objeto de un permanente conflicto judicial. Debe ser claramente efectivo para que el personal temporal establezca y consolide las plazas y se reduzcan definitivamente y de manera permanente la precariedad y la temporalidad en el empleo público.

Por supuesto, no se pueden dar las inaceptables situaciones de incumplimiento de los acuerdos que se han producido en el pasado y han de establecerse los mecanismos correctores oportunos para evitarlo.

Para ello, **debe asegurarse que en ningún caso sean las empleadas y empleados públicos los penalizados. Las modificaciones normativas deben contener elementos lo suficientemente disuasorios y eficaces que eviten el abuso o fraude, donde la sanción y responsabilidad recaiga sobre los verdaderos incumplidores de la norma, esto es, en las administraciones públicas.**

Y esto requiere de otras medidas, entre las que destaca la necesaria adaptación de la Directiva Comunitaria 70/1999 CE, Cláusulas 4ª y 5ª: estas medidas pasan por impedir de manera fehaciente el fraude y/o abuso en la contratación temporal, para ello resulta imprescindible que la modificación pase por:

- Eliminación de la tasa de reposición, como referencia para la limitación del número de plazas de la OEP.
- Obligación de negociación y publicación anual de las OEP, que deberán contener al menos, las plazas vacantes, cubiertas o no de manera temporal, las de nueva creación, así como las que procedan de programas y/o acumulación de tareas y que hayan devenido en necesidades estructurales, en el primer trimestre del año presupuestario, así como garantizar con plazos taxativos, las convocatorias y resolución del proceso en el mismo año.
- Imposibilidad legal de bloquear, eliminar o prohibir las convocatorias de las OEP.
- Causalización de la contratación y limitación de la temporalidad a los casos urgentes y excepcionales, y sólo si éstos no se han podido previamente cubrir por los procesos de traslados, promoción o de forma provisional con personal fijo hasta su cobertura definitiva.
- En caso de fraude o abuso en la contratación por acumulación de tareas o programas, habiendo superado el límite temporal de la misma, automáticamente estas plazas serán consideradas estructurales, debiendo pasar a las RPT o instrumento similar, pasando el personal que viene ocupándolas a las mismas. En estos casos estas plazas deberán ser convocadas inmediatamente a los procesos selectivos, promoción interna, concurso de méritos o traslados u oferta de empleo público (estabilización), en el mismo año natural ampliando la oferta, o en el año siguiente para dar estabilidad a las mismas.

Debe causalizarse la contratación, garantizarse que todas las plazas se oferten, que los plazos sean ágiles y que los procesos tengan las características necesarias para facilitar al máximo que el personal temporal e interino pueda acceder al empleo fijo a través las figuras jurídicas en vigor.

**Pero la reforma que se plantea va más allá, por lo que CCOO propone otra serie de medidas entre las que se pueden señalar las siguientes:**

1. Para garantizar la resolución de las OEP, se deberán consignar plazos taxativos del proceso, aprobación, publicación, convocatoria y resolución, en las mismas. La no convocatoria y resolución de las OEP tendrá la correspondiente sanción que, en todo caso, deberá recaer en las administraciones.
2. Regulación estricta y justificación de la necesidad de proceder a contrataciones en base a programas de carácter temporal dado que muchos de ellos no lo son, matizando la imposibilidad de que estos programas comprendan servicios o prestaciones que se consideren de carácter habitual o estructural o permanente.
3. Se debe crear la figura de personal interino a tiempo parcial vinculado a la puesta en marcha de la jubilación anticipada parcial como medida de incentivo al necesario rejuvenecimiento de las plantillas.
4. Hay que establecer la obligatoriedad de convocar las plazas vacantes y resolver al año siguiente.
5. La selección de personal funcionario interino habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
6. En cualquier caso, la indemnización por cese de la persona interina será de 12 días por año trabajado si se ajusta a la causalidad legalmente establecida y de 33 días en caso de fraude o abuso.
7. No compartimos la idea del Ministerio de que el cese del personal interino se producirá “de forma automática y se formalizará de oficio por la administración que corresponda” con una fecha límite de dos años. Dicho cese debe ser siempre motivado y justificado, debiéndose mantener el nombramiento del personal interino hasta que finalice la ejecución de los procedimientos de provisión de la plaza. En ningún caso contemplamos el cese antes o pasado el plazo de tres años y mucho menos que esa plaza no se cubra en el plazo de un año. Con este planteamiento se penaliza al personal interino y va en detrimento del buen funcionamiento del servicio público dejando una plaza durante un año sin cubrir.
8. Regulación negociada de las bolsas de empleo.
9. En cuanto a los procesos selectivos, partiendo del mantenimiento de los actuales sistemas de acceso establecido en el EBEP, se deberá contemplar:
  - La Oposición: donde se debe conjugar parte teórica y práctica. Se podrá reducir el número de ejercicios, si bien tendrá que realizarse al menos uno, que podrá ser una prueba teórico-práctica. Igualmente podrá

# CCOO informa

Nº 33 / 2021

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

3

rebajarse el número de temas y adaptar el temario a los cuerpos/escala y/o categoría profesional. Para pasar a la fase de concurso se ha de superar previamente la fase de oposición.

- El Concurso: donde la experiencia profesional, la superación de pruebas o las calificaciones obtenidas en anteriores ejercicios, la antigüedad en las administraciones públicas y la formación, tengan un peso específico en dicha fase.

10. Respecto a la figura Indefinido No Fijo hasta su normalización, resulta necesario garantizar la inclusión de estas plazas en la OPE de estabilización, que deberá estar resuelta al año siguiente de su cobertura.
11. Nueva figura personal subrogado: estamos hablando del personal que accede al ámbito del EBEP como consecuencia de la prestación directa por la administración del servicio público que se venía prestando mediante gestión indirecta (contrata, etc.). Este personal mantendrá su vínculo jurídico, contrato de trabajo y el conjunto de condiciones de trabajo (incluida promoción y movilidad) que posee en el momento de la cesión o internalización. En caso de que se oferte la posibilidad, siempre respetando la voluntariedad, de pasar a formar parte de la Administración de referencia a la que esté adscrita la unidad internalizada, se deberá llevar a cabo a través de la superación de un proceso selectivo conforme al modo de acceso al empleo público. En este caso se podrá reconocer la experiencia profesional o tiempo de trabajo homólogo o similar.

**CCOO reclama que, además de tratar el problema de la temporalidad, por consenso por ser uno de los temas más urgentes y al que hay que darle prioridad en la negociación junto con la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna, es necesario un nuevo acuerdo de legislatura en el que tienen que incluirse otros temas fundamentales como son la carrera y cualificación profesional, la jornada laboral, seguir avanzando en la recuperación de poder adquisitivo, planes de igualdad y formación, mejora de las condiciones laborales y de jubilación, rejuvenecimiento de las plantillas y modernización de la administración pública, entre otros.**

**CCOO quiere un Acuerdo que se ciña a los elementos que hemos enunciado, para lo que manifestamos nuestra predisposición, con el tiempo necesario de debate y negociación.**



*Madrid, a 7 de junio de 2021*