

Pleno de la Confederación Intersindical Madrid, a 1 de abril de 2017

Resolución sobre el Acuerdo de Mejora del Empleo Público entre el Ministerio de Hacienda y Administración Pública y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-F y UGT en el marco de la Mesa General de las Administraciones Públicas

El Acuerdo firmado, el 29 de marzo de 2017, contempla, básicamente lo siguiente:

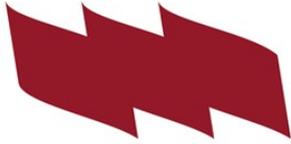
Establece, por el año 2017, una tasa de reposición del 100% en los sectores considerados como prioritarios: Sanidad, Educación, Administración de Justicia, Servicios Sociales, etc. mientras que, para el resto de sectores, la tasa de reposición se fija en el 50%.

Por otra parte, sin que compute a efectos de tasa de reposición, se autoriza a las Administraciones Públicas, en materia servicios prioritarios, a convocar ofertas de empleo, en los próximos tres años, con aquellas plazas que estén, al menos tres años, cubiertas por personal temporal y por un máximo del 90% de estas plazas. Los procesos selectivos de estas ofertas se realizarán por el procedimiento ordinario previsto reglamentariamente.

Por último, no computará a efectos de tasa de reposición la convocatoria de plazas en los términos previstos en la DT4 del TREBEB; es decir, plazas que, con fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan sido ocupadas ininterrumpidamente de forma interina o temporal. A diferencia del apartado anterior, la DT4 del TREBEB permite que las pruebas guarden relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales y que se valore, como mérito, los servicios prestados y la experiencia en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

Analizando el contenido del Acuerdo, cualitativamente, se introduce un elemento que distorsiona lo que podría ser una verdadera política de reducción de la temporalidad, que es, la exclusión de aquellos sectores no considerados prioritarios. Para la Confederación Intersindical, la temporalidad, como problema de precariedad laboral, es el mismo, cualquiera que sea el sector de la administración pública y, además, desde un punto de vista de gestión, tan primordial es el personal que presta el servicio directamente, como el que lo gestiona administrativamente.

Si entramos a analizar qué dice el Acuerdo sobre las fórmulas de acceso previstas para estas ofertas de empleo, vemos que hay dos alternativas: una, con carácter general, sujeta al concurso-oposición ordinario y, la segunda, mediante la aplicación de la DT4 del TREBEB. Considerando que la DT4 del TREBEB limita estas ofertas a las plazas vacantes con anterioridad al 1 de enero



de 2005, parece que, haciendo una interpretación rigurosa, no serán muchas las plazas que se puedan incluir en esta modalidad de fórmula de acceso. Por tanto, podemos concluir que el Acuerdo podrá ser útil para reducir la temporalidad, pero, no tanto, para consolidar al personal interino.

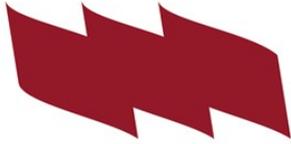
Ahora bien, las grandes ausentes del Acuerdo son otras materias que, ni están ni se las espera. Las retribuciones para 2017, la recuperación del poder adquisitivo perdido, la jubilación parcial o retribuciones en situación de incapacidad temporal, por poner algunos ejemplos, no han tenido cabida en un acuerdo que pretende reflejar los PGE, como así se está vendiendo, las mejoras laborales de este personal.

Desde la Confederación Intersindical, ante un supuesto escenario de recuperación económica y de una cierta debilidad del Gobierno del Estado en cuanto a las mayorías parlamentarias se refiere y en un momento en el que la jurisprudencia de los tribunales estatales y europeos cuestionan el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas, creemos que se ha dejado pasar una oportunidad única para conseguir mejoras laborales, que palien los efectos de los recortes de la crisis.

Era el momento de suprimir los límites a la tasa de reposición y flexibilizar las plazas susceptibles de ser incluidas en la DT4 del TREBEB, de forma que hubieran sido las administraciones territoriales, las que hubieran negociado, en sus respectivos ámbitos, la estrategia de reducción de la temporalidad, sin excluir ningún sector y buscando el equilibrio entre el nuevo acceso y la consolidación del empleo. Asimismo, procedía introducir algunas mejoras; empezando por la derogación del RDL 20/2012 y siguiendo por la recuperación del poder adquisitivo, en un acuerdo que, al fin y al cabo, constituye un balón de oxígeno por el gobierno, en la tramitación parlamentaria de los Presupuestos Generales del Estado para 2017.

Como conclusión y atendiendo a las razones expuestas, la Confederación Intersindical hace una valoración negativa del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, por considerar que no aborda globalmente el problema de la temporalidad, excluyendo a sectores públicos importantes, como el de la administración general y otros, de su ámbito de aplicación; así como, tampoco, ofrece una solución real a la consolidación del personal interino. Además, se ignora cualquier medida que contribuya a la recuperación de las condiciones laborales pérdidas como consecuencia de la política de recortes en materia de servicios públicos llevada a efecto en los últimos años.

Para la Confederación Intersindical, los sindicatos firmantes han llevado a cabo un ejercicio sublime de renuncia de su papel reivindicativo en defensa de los intereses de las empleadas y empleados públicos, con un acuerdo falto de aspiraciones que, en cambio, si contribuye a restituir la maltrecha imagen



CONFEDERACIÓN **INTERSINDICAL**

Tl: 91 523 15 10 | Fax: 91 532 22 80 | confederacion@intersindical.es | Carretas, 14, 7ºF | 28012 - Madrid

pública del Ministro Montoro y para allanar el camino de la tramitación parlamentaria de los Presupuestos Generales del Estado para 2017.