

CONSECUENCIAS DEL ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN EL EMPLEO INTERINO DE LAS ADMINISTRACIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS.

El Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2017 contiene un artículo, el 19, y especialmente el apartado 2, cuyo contenido ha despertado una gran inquietud entre el personal interino de las Administraciones (funcionarios, personal laboral y estatutario) y empresas públicas. Dicho artículo contempla, entre otros aspectos, que la duración de un nombramiento o contrato del personal interino no podrá superar los tres años, ni se podrán encadenar sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por un periodo superior a tres años. De la lectura literal de dicho artículo, se desprende el despido masivo de trabajadoras y trabajadores interinos de todas las administraciones y empresas públicas que tengan contratos o nombramientos durante más de tres años, lo que podría afectar en este momento a centenares de miles de personas.

El artículo 19 del Proyecto de los PGE es una consecuencia directa del Acuerdo firmado el pasado 29 de marzo entre CCOO, FeSP-UGT, CSI-F y el ministro Montoro sobre las ofertas públicas de empleo extraordinarias para los próximos años, con lo que pretenden reducir la tasa de interinidad actual, que supera el 20%, hasta el 8%. De hecho, el artículo 19, en su apartado 1, es la traslación de ese Acuerdo a los presupuestos; y el apartado 2, la consecuencia del mismo. De todo ello se infiere que, a partir de 2020, el personal interino que no haya logrado superar los procesos selectivos que se convoquen en estas ofertas de empleo extraordinarias no sólo perderá cualquier posibilidad de consolidar su empleo, sino que será despedido una vez que haya superado los tres años de contrato o nombramiento. Ante la alarma generada entre el personal interino de las diferentes administraciones y empresas públicas, la mayoría de los partidos políticos, incluido el PP, han presentado diferentes enmiendas al apartado 19 de los PGE, pero ninguna de ellas atenúa la inquietud ni ofrece una salida que responda a los intereses del personal afectado.

USTEA informa



Estas medidas y decisiones adoptadas por el gobierno y los sindicatos firmantes del Acuerdo derivan de las sentencias emanadas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en aplicación de la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada y el Acuerdo marco que figura como anexo a la misma. Además, diferentes tribunales españoles, siguiendo los dictados del TJUE, han dictaminado que los sistemas de contratación podrían dar pie a plantear fraude de ley en las contrataciones de personal interino realizadas por la Administración y provocar el planteamiento de una cuestión prejudicial que fuera favorable a la estabilidad en el empleo de este colectivo. Ahora bien, la interpretación que han realizado el gobierno y los sindicatos de toda esta jurisprudencia no va encaminada a la consolidación en el empleo después de tres años de servicio, tal como debiera inferirse de estas sentencias, sino al despido masivo de todo el personal eventual e interino tras tres años de contrato.

Desde la Confederación Intersindical, consideramos que los sindicatos firmantes del Acuerdo, al aceptar estas ofertas masivas de empleo público sin establecer mecanismos específicos de consolidación de empleo del personal eventual e interino, no calibraron las consecuencias que puede conllevar para empleados y empleadas que ocupan las plazas. Si la Administración convoca oposiciones a través de sistemas de acceso convencionales y no contempla opciones específicas para el personal eventual e interino que ocupa esos puestos, estará en riesgo la continuidad en el sistema de todo el personal afectado.

Por otra parte, este Acuerdo no incorpora partida presupuestaria específica, lo que impedirá recuperar el empleo perdido como consecuencia de los recortes impuestos por el gobierno del Partido Popular. De hecho, lo recoge en estos términos: *“De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.”*



En cuanto a las ofertas de empleo público, para el año 2017, se autoriza la convocatoria de empleo público hasta el 100 % de la tasa de reposición en sectores prioritarios, pero queda reducida al 50 % para el resto de sectores de las administraciones públicas, que seguirán perdiendo personal empleado público, lo que favorecerá la configuración de una administración “B” y la privatización de los servicios públicos.

En suma, las dos cuestiones que nos alarman, el Acuerdo del 29 de marzo y la limitación a tres años de los nombramientos incluida en el Proyecto de de los Presupuestos Generales del Estado, no contribuyen a la consolidación del personal interino. Consolidan los puestos vacantes, pero no estabiliza al personal eventual e interino que ocupa esos puestos y no recupera el empleo perdido por los recortes de los últimos años. Si no se retira o se modifica radicalmente el artículo 19 del borrador de Presupuestos, la consecuencia para el personal eventual e interino afectado será devastadora, pues impondrá despidos colectivos, rotación en el empleo y una precarización inaceptable de la figura del personal temporal. Además, afectará muy negativamente a todo el sector público porque afectará a la calidad de los servicios públicos al prescindir del personal con bagaje y experiencia acumulada durante años.

Por eso, la Confederación Intersindical exige la eliminación de ese artículo y propone como solución ante la alta tasa de temporalidad la aplicación de procesos de consolidación en el empleo encaminados a estabilizar la situación laboral del personal actualmente interino. El mismo EBEP, en relación con la consolidación del empleo temporal, contempla estas dos posibilidades:

En su **artículo 61.6:**

“Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de Ley, podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”.



Es decir, ante la excepcionalidad que supone esta coyuntura, con una altísima tasa de interinidad provocada por años de escasas o nulas ofertas de empleo, el gobierno tiene la obligación y la capacidad de regular en virtud de Ley el acceso de todo este personal.

En la **Disposición transitoria cuarta**:

1. *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 y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.*

2. *Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

3. *El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada 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.*

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Por tanto, tenemos varias cuestiones que nos llevan a interpretar que estamos ante una situación excepcional y extraordinaria. De una parte, las sentencias del TJUE y de diferentes tribunales españoles; de otra, la alta tasa de interinidad, que supone un 20% en toda la función pública y que en algunos sectores, como Educación o Sanidad, supera el 30%; y, por último, el "Acuerdo para la mejora del empleo público" del 29 de marzo, que conlleva la convocatoria extraordinaria de empleo público para los próximos tres años. Todo ello hace que la situación sea excepcional y que puedan aplicarse los diferentes mecanismos que contempla el EBEP, u otros, que permitan la consolidación en el empleo de todo el personal temporal.

A hand holding a small white sign with the USTEA logo and the text "USTEA por la pública".

USTEA
por la pública