



Confederación Intersindical Galega
AREA PÚBLICA

POSICIONAMENTO DA CIG-ÁREA PÚBLICA ANTE AS PROPOSTAS DE FUNCIÓN PÚBLICA NO GRUPO DE TRABALLO DE TEMPORALIDADE NO EMPREGO DA MESA XERAL DE NEGOCIACIÓN DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

Na primeira reunión do grupo de traballo do pasado 24 de maio, as persoas representantes de Función Pública afirmaron que a reforma sobre a temporalidade vai descansar sobre 3 patas:

- Modificación do EBEP (para evitar a temporalidade ad futurum)
- Flexibilización da taxa de reposición (en ningún caso eliminación)
 - Proceso de estabilización (vinculado co compromiso expresado polo Estado no documento enviado á UE para os fondos europeos)

Desde o punto de vista da CIG, **non se pode avanzar en acordos no ámbito da Mesa Xeral de Negociación** cando o único que se nos presenta é “unha desas patas” -a da reforma do EBEP-, que pretende dar resposta á futura temporalidade **sen abordar simultaneamente os outros aspectos**, para nós fundamentais á hora de posicionarnos sobre o problema da temporalidade.

Polo tanto, a posición da CIG xira sobre tres eixos fundamentais, que xa foron trasladados a Función Pública no seu día:

1.- ELIMINACIÓN DA TAXA DE REPOSICIÓN.

A primeira e indispensable medida para combater a temporalidade nas AA.PP. é permitir que cada administración poida dimensionar os seus cadros de persoal e crear as prazas estruturais que consideren necesarias, en exercicio da autonomía de xestión que establece o Título VIIIº da C.E. e as distintas leis que a desenvolven, e **decidir sobre a forma de xestión das competencias que lle son propias e os servizos que lle corresponde prestar á cidadanía**, en función das súas propias capacidades orzamentarias e en base a criterios de racionalidade, economía e eficacia. Aplicar a todas as administracións públicas o ‘mantra’ neoliberal do control do gasto público, cando as súas propias contabilidades reflicten importantes superávits, carece de sentido e resulta mesmo discriminatorio.

A consecuencia máis inmediata do establecemento de taxas de reposición con carácter básico na lexislación estatal, é que as AA.PP. disfrazan de emprego temporal o que realmente é emprego estrutural -en clara fraude de Lei-, ou converten en contratos de servizos tarefas que calquera estudo rigoroso de custos acreditaría que é máis económico prestar directamente, cando a xestión é eficaz.

A vixencia das citadas taxas orixinaron un abundante número de sentenzas por fraude de lei nas contratacións temporais para tarefas estruturais, contratación de falsos autónomos ou cesión ilegal de traballadores, que sumadas á deficiente xestión das xa raquílicas ofertas de emprego público da maioría das AA.PP, deron lugar a unha situación insoportable de abuso da temporalidade nunhas porcentaxes que a propia Unión Europea tivo que reconvir ao Estado Español a tomar medidas reparadoras e preventivas.

Os datos de evolución das cifras de emprego público son claramente indicativos de que o mantemento durante máis de 10 anos das taxas de reposición de efectivos nas sucesivas leis xerais do Estado -nos últimos anos mesmo coa complicidade dos sindicatos estatais-, xerou unha importante perda de niveis de emprego público, ademais da privatización dun importante número de servizos públicos esenciais.

Aínda que é certo que as leis de orzamentos do Estado dos últimos anos permitiron estabilizar as prazas estruturais nos cadros de persoal, non é menos certo que as taxas de reposición non permitiron na maioría dos casos o incremento de persoais nin a recuperación da xestión directa dos servizos públicos que tiveron que ser externalizados.

2º.- LIMITACIÓN LEGAL Á TEMPORALIDADE NO EMPREGO PÚBLICO.

É obvio que a primeira premisa a ter presente antes de implantar medidas legislativas que eviten o incremento da temporalidade no emprego público é que as relacións laborais ou estatutarias do persoal ao servizo das administracións públicas de carácter estrutural deben ter carácter de estabilidade e permanencia. A partir desta premisa, e estando de acordo en que deben establecerse mecanismos legais que impidan ad futurum manter altas taxas de temporalidade, non nos cabe dúbida de que a normativa que debe inspirar os criterios para seguir é a Directiva 1999/70/CE sobre o traballo de duración determinada -e a xurisprudencia que a desenvolve-, **atendendo sobre todo ao principal obxectivo que persegue, que é o de previr os abusos derivados** da utilización sucesiva de contratos ou de relacións laborais de duración determinada.

Para estes efectos, a cláusula 5 da Directiva 1999/70/CE establece:

Medidas destinadas a evitar a utilización abusiva.

1. A efectos de previr os abusos como consecuencia da utilización sucesiva de contratos ou relacións laborais de duración determinada os Estados membros, previa consulta cos interlocutores sociais e conforme á lexislación, os acordos colectivos e as prácticas nacionais, e/ou os interlocutores sociais, cando non existan medidas legais equivalentes para previr os abusos, **introducirán de forma que se teñan en conta as necesidades dos distintos sectores e/ou categorías de traballadores, unha ou varias das seguintes medidas:**

- a) razóns obxectivas que xustifiquen a renovación de tales contratos ou relacións laborais;
- b) a duración máxima total dos sucesivos contratos de traballo ou relacións laborais de duración determinada;
- c) o número de renovacións de tales contratos ou relacións laborais.

2. Os Estados membros, previa consulta aos interlocutores sociais, e/ou os interlocutores sociais, cando resulte necesario, determinarán en que condicións os contratos de traballo ou relacións laborais de duración determinada:

- a) consideraranse "sucesivos";
- b) consideraranse celebrados por tempo indefinido.

O texto presentado polos representantes de Función Pública parte da premisa equivocada de que se teñen que establecer límites ao incremento de prazas fixas nas AA. PP., coma se as taxas de reposición de efectivos tivesen carácter de dogma de fe, cando en principio debería considerarse como o que se supón que é, unha medida conxuntural. Por iso, do texto presentado derívase unha clara intencionalidade do Goberno do Estado de incorporar no EBEP -con carácter básico e permanente- medidas para evitar que as relacións de emprego temporal se convirtan en fixas cando a propia duración das mesmas e a sucesión das contratacións determinen o seu carácter estrutural.

Así, non se contempla na proposta -nin no texto actual do EBEP- ningunha medida no sentido de que o abuso da contratación temporal derive na creación de novas prazas fixas nos persoais e a súa incorporación nas ofertas de emprego público, sen que nin as taxas de reposición de efectivos nin a lexislación básica (art. 10 EBEP) operen realmente como un *cortalumes* para a incorporación das prazas nos cadros de persoal e nas ofertas de emprego correspondentes.

Esta filosofía apártase claramente do Dereito da Unión Europea e da xurisprudencia que a desenvolve, que establece claramente que, *“cando se comprobe que se produciu un uso abusivo de sucesivos contratos de traballo de duración determinada ou relacións laborais, debería ser posible, por tanto, aplicar unha medida que presente garantías efectivas e equivalentes de protección aos traballadores para sancionar adecuadamente este abuso e eliminar as consecuencias da violación do Dereito da Unión. De feito, de acordo coa redacción do primeiro parágrafo do artigo 2 da Directiva 1999/70, os Estados membros deben «tomar todas as medidas necesarias para garantir os resultados impostos en calquera momento [por esta] Directiva (Sentenzas do 4 de xullo de 2006, Adeneler e outros, C - 212/04, EU: C: 2006: 443, apartado 102, e do 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz e, C - 103/18 e C - 429/18, EU: C: 2020: 219, apartado 88 e xurisprudencia citada).*

Diso despréndese que, para que a lexislación nacional prohiba a conversión en contrato de traballo por tempo indefinido dunha sucesión de contratos de traballo de duración determinada para que se considere conforme ao acordo marco, **o ordenamento xurídico interno do Estado interesado debe prever, para ese sector, outra medida eficaz para evitar e, no seu caso, sancionar a celebración indebida de sucesivos contratos de duración determinada** (Sentenza do 7 de marzo de 2018, Santoro, C - 494/16, EU: C: 2018: 166, apartado 34 e xurisprudencia referida).

No mesmo sentido, a xurisprudencia da Unión Europea ten establecido que *“o artigo 5 do acordo marco debe interpretarse no sentido de que **exclúe a lexislación dun Estado membro que prohíbe absolutamente a conversión no sector público nun contrato indefinido, sempre que dita normativa non prevexa, para o devandito sector, outra medida eficaz para evitar e, no seu caso, sancionar a celebración abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.**”*

A proposta recibida da representación do Goberno do Estado non se axusta en absoluto aos citados preceptos xurisprudenciais; **a medida de cesar ao persoal interino despois dos 3 anos, penalizando á persoa co cesamento e ao servizo público sen que se poida cubrir a vacante durante un ano é un despropósito.** Se se pretende realmente evitar o abuso na contratación temporal, parece lóxico abundar en que se sancione

duramente á persoa ou persoas responsables en cada administración, pero **non é de recibo facer recaer a penalización no persoal interino e nos propios servizos públicos que se prexudicarían co cesamento**, ou se incentivaría a fraude de lei con outra interinidade con xustificación falsa.

É fundamental fixar un marco sancionador moi estrito e contundente con aquelas administracións que incumpran a norma de xestionar as ofertas de emprego público nos prazos establecidos, identificando as persoas responsables dos órganos que non cumpran. **Pero tamén deben existir medidas reparadoras co persoal temporal que foi ou é vítima do abuso na contratación temporal**, tal e como esixe a lexislación e a xurisprudencia da Unión Europea.

3º.- PROCESOS EXCEPCIONAIS DE CONSOLIDACIÓN.

Estando de acordo -como queda dito- en que deben establecerse mecanismos legais que impidan ad futurum manter altas taxas de temporalidade no emprego público, entendemos que debe articularse no propio ámbito do EBEP unha solución excepcional ao problema da temporalidade acumulada, **apostando por uns verdadeiros procesos de consolidación de emprego**, respectando os ámbitos de negociación territoriais ou sectoriais e atendendo á orixe da temporalidade de cada administración pública e á especificidade de cada sector (educación, sanidade).

Os datos dos denominados “procesos de estabilización” vinculados cos pactos dos sindicatos estatais co goberno español non deixan lugar a dúbidas: dun total de 218.671 prazas autorizadas para incorporar en ofertas de emprego público, tan só se ofertaron 154.483 prazas (é dicir, non se ofertaron o 30% das prazas inicialmente previstas). Destas só se cubriron 56.236, o que implica que tan só o 25% das prazas que se venderon como de “estabilización” se chegaron a transformar en fixas no conxunto dos sectores do Estado (segundo datos do propio goberno, de abril de 2021). Os datos son suficientemente elocuentes e confirman o fracaso dos acordos de estabilización.

As medidas para adoptar deben facerse nun marco de respecto ás miles de persoas que veñen ocupando postos de traballo como persoal interino ou laboral temporal nun claro abuso da contratación temporal. A reforma do EBEP, sen procesos de consolidación e sen claros mecanismos de sanción, non soluciona o problema nin busca saída para quen durante anos foron vítimas da temporalidade abusiva.

Lonxe de buscar estes obxectivos reparadores, a proposta do Goberno do Estado pretende blindar e protexer ás propias administracións públicas ante os bandazos que están a dar os tribunais de xustiza españois, en lugar de establecer na lexislación medidas sancionadoras e reparadoras do abuso da temporalidade, tal e como esixe a Directiva Europea sobre emprego temporal e a xurisprudencia do TJUE.

Así se evidencia con estas incorporacións ao EBEP:

- que o nomeamento de interino non dá lugar a ningún tipo de recoñecemento de condición de funcionario de carreira ou permanencia.
- que no caso de cesamento do persoal interino non se xera dereito a indemnización.

Doutra banda, **o establecemento dun período de proba é innecesario e improcedente**, xa que un dos motivos de cesamento xa incluídos no EBEP é a falta de

capacidade ou rendemento, o que xa levaría consigo un expediente disciplinario. Fixar o período de proba a persoas que superaron un proceso selectivo regrado pola propia administración mediante as bases da preceptiva convocatoria, pode introducir arbitrariedade, polo que estamos claramente en desacordo.

Outro dos apartados máis preocupantes da proposta do goberno estatal é **o negar o dereito á carreira profesional do persoal interino** mentres non consiga a condición de funcionario de carreira. Estamos ante unha medida impresentable, que vai contra dereitos adquiridos, en moitos casos grazas a acordos, sentenzas e conflitos xudiciais que incorporan o persoal interino na carreira profesional promovidos pola CIG. **Estamos totalmente en contra dunha medida que consideramos regresiva e innecesaria**, que prexudicaría a miles de persoas polo mero feito de ser interinas a pesar de realizar o mesmo traballo, pretensión totalmente contraria ao principio de non discriminación establecido pola Directiva 1999/70/CE sobre o traballo de duración determinada.

Principio de non discriminación (cláusula 4)

1. Polo que respecta ás condicións de traballo, **non poderá tratarse os traballadores cun contrato de duración determinada dunha maneira menos favorable que os traballadores fixos comparables polo mero feito de ter un contrato de duración determinada**, a menos que se xustifique un trato diferente por razóns obxectivas.

Da análise do documento chegamos á conclusión de que **o texto vixente do EBEP é máis garantista e respectuoso cos dereitos do persoal temporal que o que pretende establecer o Goberno, polo que demandamos a súa retirada e que se formule unha nova proposta máis acorde coa xurisprudencia da Unión Europea e que dea unha resposta integral ao problema da temporalidade, da estabilización e que permita ás administracións públicas unha xestión dos servizos da súa competencia pública e de calidade, baixo os criterios de racionalidade, economía e eficacia, e afastado de dogmas neoliberais.**

Galiza, 1 de xuño de 2021