

## VALORACIÓ DEL SECTOR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE LA CGT SOBRE EL DOCUMENT FILTRAT D'ESMENES TRANSACCIONADES AI REIAL DECRET LLEI DEL "ICETAZO"

Després que, en els últims dies, aparegueren diverses sentències favorables a les demandes de col·lectius i treballadors i treballadores en abús de temporalitat (de les quals cal esmentar, per ser més escasses les dictades en sales contencioses administratives, la de les educadores a Getafe, la de la Diputació de Barcelona i la de l'Hospital Gregorio Marañón de Madrid), i un dia abans que es reunira la **Ponència de la Comissió d'Hisenda i Funció Pública del Congrés** per a la reforma del Reial Decret Llei 14/2021, ens han volgut sorprendre amb la filtració, el passat dia 11 de novembre, d'un document en el qual sembla que s'il·luminen els acords de quatre formacions polítiques, PSOE, UP, ERC i PNB, en forma d'esmenes transaccionals al RDL, presentades com l'última cessió al col·lectiu de treballadors i treballadores precaritzats en les administracions públiques.

Però no, ni és casual el moment **ni ho ha sigut la manera en la qual ha arribat la filtració a nombrosos mitjans d'informació**, que no semblava que hagueren hagut de desentranar els misteris de les esmenes del document, sinó que reproduïen sense pausa el guió facilitat i adjunt, per anunciar a so de bombo i platerets que **el personal interí amb més de cinc anys en l'Administració Pública aconseguiria la fixesa sense haver d'opositar. Es tracta, sens dubte, d'una filtració perfectament orquestrada i organitzada que té dos propòsits: d'una banda, assestar un dur colp als col·lectius i sindicats, cada vegada més ben organitzats, alimentant la seua divisió** en apartar d'aquests al grup de temporals que teòricament es veurà afavorit per la nova data miracle: 1 de gener de 2016, i **per una altra, estimular i visibilitzar el posicionament més reaccionari en relació amb aquest moviment reivindicatiu**. Els sindicats institucionalitzats, que signaren l'acord del mes de juliol amb el Govern que va fonamentar el Reial Decret Llei, una bona part de la judicatura, juristes propers a l'Advocacia de l'Estat i diversos representants de governs autonòmics, ja s'han pronunciat en el sentit que, aquesta "relaxació" en les concessions al personal abusat, pot generar inseguretat jurídica i implicar demandes i llargs processos judicials, aquesta vegada per a reclamar el sacrosant dret d'igualtat d'accés a la funció pública per damunt, això sí, dels drets i condicions laborals dels qui ja formen part d'ella.

Com hem de rebre des de FETAP aquest nou anunci aparentment captivador per als qui pateixen la precarietat en les administracions? Doncs amb absolut escepticisme en relació amb el que no queda del tot clar i amb absolut rebuig enfront d'aspectes que no responen en absolut als acords de la nostra Federació. Vegem:

1. **Si arbitrari era el criteri de fixar en deu anys el temps mínim per a optar a un concurs de mèrits**, iniciativa legislativa que fa un any va sorgir en el parlament basc i que al juliol va anunciar la ministra de Funció Pública com a possible criteri de reforma del RDL, recentment convalidat, **igual d'arbitrari és establir-lo en cinc** (caldría dir sis, en realitat, si comptem des de l'1 de gener de 2016 a l'1 de gener de 2022) per optar a aquesta via d'estabilització. **L'únic termini amb fonament legislatiu i jurídic és el dels tres anys**, per ser el termini que es dedueix de la necessitat d'executar els processos selectius que anualment hagueren d'incloure totes les places interines (art. 70. TREBEP), com per ser el termini reconegut expressament tant pel TJUE (sentència del 3 de juny de 2021) com pel Tribunal Suprem de l'Estat Espanyol, en sentència de cassació del 28 de juny de 2021.
2. La sanció a l'abús de contractació encara recau sobre el treballador o treballadora temporal a qui se li cessa el cap de tres anys que ha ocupat interinament la seua plaça **Podríem imaginar-nos que en l'empresa privada l'abús de temporalitat es resolguera amb l'acomiadament del treballador o treballadora transcorreguts els 24 mesos?** Aquest extrem del RDL **no ha sigut reformat en les esmenes pactades** i comporta un seriós risc, no ja per als qui exerceixen tasques en aquestes places sinó per al servei públic que s'ofereix. A les administracions públiques, especialment a aquelles que alimenten l'avidesa privatitzadora, se'ls ofereix un instrument passiu per a soscar o acabar indirectament amb determinats serveis públics.

3. La històrica sentència del TJUE de 19 de març de 2020, respecte a les qüestions prejudicials que es plantejaven davant l'abús de contractació temporal en les administracions públiques, va iniciar el reconeixement que **l'Estat espanyol no compta amb un instrument per a sancionar de manera suficient i dissuasiva aquest abús**. Aquest és l'argument esgrimit en nombroses sentències, també les que esmentàvem al principi, per a justificar la fixesa/estabilitat dels qui la demanden. L'altra manera de compensar a les persones que són sotmeses durant anys o dècades a la temporalitat és la indemnització. Res ha canviat en les esmenes que suposadament s'aprovaran, per la qual cosa **no es millorarà la ridícula indemnització de 20 dies per any amb un màxim de 12 mensualitats**, és a dir, l'equivalent a un acomiadament per raons objectives en el sector privat.

4. **El concurs de mèrits apareix com un procés obert, no restringit i per tant incert, inapropiat com a mitjà de sanció de l'abús** quan en ells poden participar els qui no van ser víctimes de l'abús (Interlocutòria TJUE, 2 de juny de 2021).

5. Tenint en compte les esmenes transaccionades que s'han filtrat, **un percentatge enorme de treballadores i treballadors en abús de temporalitat**, que ocupen llocs estructurals durant més de tres anys i fins a sis (01/01/2016), **es veuran relegats als denominats processos de consolidació** mitjançant el concurs oposició, emulació dels processos aprovats en els Pressupostos Generals de l'Estat de 2017 i 2018, pels quals es permetia una *taxa extraordinària* de reposició que emanava d'aquells altres **acuerdazos** signats llavors pel Govern del PP amb els sindicats *administrats*. En relació amb l'organització de processos selectius anomenats de consolidació, la sentència del TJUE de 19 de març de 2020 ja ens advertia que no són l'instrument adequat per a sancionar degudament la utilització de relacions abusives de contractació.

6. **Tant el RDL, com les reformes pactades deixen a criteri de les administracions públiques "l'articulació d'aquests processos selectius...i podrà ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració General de l'Estat, comunitats autònomes i entitats locals..."** (sic), **cosa que en molts casos deixarà als peus dels cavalls a treballadors i treballadores que tornaran a la casella d'eixida** per a haver de negociar tant amb administracions poc inclinades a una estabilització efectiva com amb els sindicats que els van traïr.

7. Es continua trobant a faltar un autèntic desig **d'estabilitzar** en els seus llocs de treball a les persones, al personal que ocupa les places a **consolidar** i que tant sembla preocupar a personal tècnic i legislador. Les places, amb ser incertes, no pateixen la incertesa ni la discriminació del treballador o treballadora en abús de temporalitat que les ocupa.

**En definitiva;** aquestes esmenes, en tant són aprovades per la corresponent Comissió, Senat i Congrés, suposen, això sí, un avanç en la direcció empresa, en diferents àmbits, pels col·lectius de treballadors i treballadores precaritzades en les administracions públiques des de fa anys, però **no compleixen en absolut ni amb els principals objectius marcats per aquest col·lectiu (fixesa com a sanció a l'abús) ni amb els acords que ens hem donat en la FETAP per a la seu defensa**. A més, com ja déiem, el seu anunci/filtració no deixa de suposar una maniobra de divisió i desmobilització d'aquest col·lectiu, així com un intent per esperonar les posicions més reaccionàries hui representades per una bona part de la judicatura, pel sindicalisme institucionalitzat i pactista, per formacions polítiques instal·lades en el possibilisme i pel propi sistema, interessat a mantindre un ampli destacament de treballadors i treballadores precàries en les administracions públiques llestes per a engrossir les plantilles dels nous nínxols de negoci que a cada pas sorgeixen de la incessant privatització dels serveis públics.

Finalment; des d'aquesta Federació i com ja hem manifestat en els acords adoptats en el nostre últim Ple, celebrat els dies 22 i 23 d'octubre, només admetrem una reforma legislativa del TREBEP o qualsevol altra norma que:

- a) **Articule mecanismes** que permeten amb resultat cert que les treballadores i treballadors obtinguen **relació de fixesa de personal** funcionari de carrera o laboral fix, o idèntica en drets.
- b) **Transpose** els principis de les clàusules 4 i 5 de la Directiva 1999/70/CE i jurisprudència del TJUE relatives a la prevenció i sanció de l'abús de contractació en les administracions públiques.
- c) **Previnga** nous abusos de contractació mitjançant sancions i indemnitzacions proporcionades i dissuasives que recaiguen en les administracions i no en el seu personal.
- d) **Aposte** per una defensa clara i decidida dels serveis i empreses públiques com a garants del dret democràtic de la immensa majoria a rebre i gestionar uns serveis de qualitat amb garanties laborals dignes per a tots els treballadors i treballadores vinculades a ells.

**PER L'ESTABILITAT DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN ABÚS DE TEMPORALITAT!**

16 de novembre de 2021



Federación Estatal de Trabajadores de la Administraciones Públicas - CGT

C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid

Teléfono: [616 012 628](tel:616012628)

Email: [cgtfetap@gmail.com](mailto:cgtfetap@gmail.com)

Web: <http://www.cgt.es/fetap>

## VALORACIÓN DEL SECTOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CGT SOBRE EL DOCUMENTO FILTRADO DE ENMIENDAS TRANSACCIONADAS AL REAL DECRETO-LEY DEL “ICETAZO”

Después de que en los últimos días aparecieran varias sentencias favorables a las demandas de colectivos y trabajadoras en abuso de temporalidad (de las que cabe mencionar, por ser más escasas las dictadas en salas de lo contencioso administrativo, la de las educadoras en Getafe, la de la Diputación de Barcelona y la del Hospital Gregorio Marañón de Madrid), y un día antes de que se reuniera la **Ponencia de la Comisión de Hacienda y Función Pública del Congreso** para la reforma del Real Decreto-ley 14/2021, nos han querido sorprender con la filtración, el pasado día 11 de noviembre, de un documento en el que parece que se alumbran los acuerdos de cuatro formaciones políticas, *PSOE, UP, ERC y PNV*, en forma de enmiendas transaccionales al RDL, presentadas como la última cesión al colectivo de trabajadores y trabajadoras precarizados en las Administraciones Públicas.

Pero no, ni es casual el momento ni lo ha sido el modo en el que ha llegado la filtración a numerosos medios de información, que no parecía que hubieran tenido que desentrañar los misterios de las enmiendas del documento, sino que reproducían de seguido el guion facilitado y adjunto para anunciar a bombo y platillo que **el personal interino con más de cinco años en la Administración Pública conseguiría la fijeza sin tener que opositar. Se trata, sin duda, de una filtración perfectamente orquestada y organizada que tiene dos propósitos. Por una parte, asestar un duro golpe a los colectivos y sindicatos, cada vez mejor organizados, alimentando su división al detraer de ellos al grupo de temporales que teóricamente se verá favorecido por la nueva fecha milagro: uno de enero de 2016, y por otra, estimular y visibilizar el posicionamiento más reaccionario con relación a este movimiento reivindicativo.** Los sindicatos institucionalizados, firmantes del acuerdo del mes de julio con el Gobierno que fundamentó el Real Decreto-ley, una buena parte de la judicatura, juristas cercanos a la Abogacía del Estado y varios representantes de Gobiernos autonómicos, ya se han pronunciado en el sentido de que este “relajamiento” en las concesiones al personal abusado puede generar *inseguridad jurídica* y acarrear demandas y largos procesos judiciales, esta vez para reclamar el sacrosanto derecho de igualdad de acceso a la función pública por encima, eso sí, de los derechos y condiciones laborales de quienes ya forman parte de ella.

¿Cómo debemos recibir desde FETAP este nuevo anuncio aparentemente cautivador para quienes sufren la precariedad en las Administraciones? Pues con absoluto escepticismo con relación a lo que no queda del todo claro y con absoluto rechazo frente a aspectos que no responden en nada a los acuerdos de nuestra Federación. Veamos:

1. Si arbitrario era el criterio de fijar en diez años el tiempo mínimo para optar a un Concurso de méritos, iniciativa legislativa que hace un año surgió en el parlamento vasco y que en julio anunció la ministra de Función Pública como posible criterio de reforma del RDL recién convalidado, **igual de arbitrario es establecerlo en cinco** (habría que decir seis, en realidad, si contamos desde 1 de enero de 2016 a 1 de enero de 2022) para optar a esta vía de estabilización. **El único plazo con fundamento legislativo y jurídico es el de los tres años**, por ser el plazo que se deduce de la necesidad de ejecutar los procesos selectivos que anualmente debieran incluir todas las plazas interinas (art. 70. TREBEP), como por ser el plazo reconocido expresamente tanto por el TJUE (Sentencia del 3 de junio de 2021) como por el Tribunal Supremo del Estado español, en sentencia de casación del 28 de junio de 2021.

2. La sanción al abuso de contratación sigue recayendo sobre el trabajador o trabajadora temporal a quien se le cesa al cabo de tres años ocupando interinamente su plaza **¿Podríamos imaginarnos que en la empresa privada el abuso de temporalidad se resolviera con el despido del trabajador o trabajadora transcurridos los 24 meses?** Este extremo del RDL no ha sido reformado en las enmiendas pactadas y conlleva un serio riesgo no ya para quienes desempeñan tareas en esas plazas sino para el servicio público que se ofrece. A las Administraciones Públicas, especialmente a las que alimentan la avidez privatizadora, se les ofrece un instrumento pasivo para socavar o acabar indirectamente con determinados servicios público

3. La histórica sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, respecto a las cuestiones prejudiciales que se planteaban ante el abuso de contratación temporal en las Administraciones Públicas, inició el reconocimiento de que **el Estado español no cuenta con un instrumento para sancionar de manera suficiente y disuasoria dicho abuso**. Ese es el argumento esgrimido en numerosas sentencias, también las que mencionábamos al principio, para justificar la fijeza/estabilidad de quienes la demandan. El otro modo de compensar a quienes son sometidos/as durante años o décadas a la temporalidad es la indemnización. Nada ha cambiado en las enmiendas que supuestamente se aprobarán, por lo que **no se mejorará la ridícula indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades**, o sea, el equivalente a un despido por razones objetivas en el sector privado.

4. El concurso de méritos aparece como un proceso abierto, no restringido y por lo tanto incierto. Inapropiado como medio de sanción del abuso cuando en ellos pueden participar quienes no fueron víctimas del abuso (Auto TJUE, 2 de junio de 2021).

5. A tenor de las enmiendas transaccionadas que se han filtrado, **un porcentaje enorme de trabajadores y trabajadoras en abuso de temporalidad** que ocupan puestos estructurales durante más de tres años y hasta seis (01/01/2016) **se verán relegados a los denominados procesos de consolidación** mediante el concurso-oposición, emulación de los procesos aprobados en los Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, por los que se permitía una *tasa extraordinaria de reposición* que emanaba de aquellos otros **acuerdos** firmados entonces por el Gobierno del PP con los sindicatos *administrados*. Con relación a la organización de procesos selectivos llamados de consolidación, la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 ya nos advertía que no son el instrumento adecuado para sancionar debidamente la utilización de relaciones abusivas de contratación.

6. Tanto el RDL, como las reformas pactadas dejan a criterio de las Administraciones Públicas **“la articulación de estos procesos selectivos...y podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales...”** (sic), con lo que en muchos casos dejará a los pies de los caballos a trabajadores y trabajadoras que volverán a la casilla de salida para tener que negociar tanto con Administraciones reacias a una estabilización efectiva como con los sindicatos que los traicionaron.

7. Se sigue echando de menos un auténtico deseo de **estabilizar** en sus puestos de trabajo a las personas, al personal que ocupa esas plazas a **consolidar** y que tanto parece preocupar a técnicos y legisladores. Las plazas, con ser inciertas no sufren la incertidumbre ni la discriminación del trabajador o trabajadora en abuso de temporalidad que las ocupa.

En definitiva; estas enmiendas, en tanto son aprobadas por la correspondiente Comisión, Senado y Congreso, suponen, eso sí, un avance en la dirección emprendida en distintos ámbitos por los colectivos de trabajadores y trabajadoras precarizadas en las Administraciones Públicas desde hace años, pero **no cumplen en absoluto ni con los principales objetivos marcados por este colectivo (fijeza como sanción al abuso) ni con los acuerdos que nos hemos dado en la FETAP para su defensa**. Además, como ya decíamos, su *anuncio/filtración* no deja de suponer una maniobra de división y desmovilización de este colectivo, así como un intento por **espolear las posiciones más reaccionarias** hoy representadas por una buena parte de la judicatura, por el sindicalismo institucionalizado y pactista, por formaciones políticas instaladas en el posibilismo y por el propio sistema, interesado en mantener un **amplio destacamento de trabajadores y trabajadoras precarias en las Administraciones Públicas listas para engrosar las plantillas de los nuevos nichos de negocio que a cada paso surgen de la incesante privatización de los servicios públicos**.

Finalmente; desde esta Federación y como ya hemos manifestado en los acuerdos adoptados en nuestro último Pleno, celebrado los días 22 y 23 de octubre, sólo admitiremos una reforma legislativa del TREBEP o cualquier otra norma que:

- a) Articule mecanismos que permitan con resultado cierto que los y las trabajadoras obtengan relación de fijeza de personal funcionario de carrera o laboral fijo, o idéntica en derechos.
- b) **Trasponga** los principios de las cláusulas 4 y 5 de la Directiva 1999/70/CE y jurisprudencia del TJUE relativas a la prevención, y sanción del abuso de contratación en las Administraciones Públicas.
- c) **Prevenga** nuevos abusos de contratación mediante sanciones e indemnizaciones proporcionadas y disuasorias que recaigan en las Administraciones y no en su personal.
- e) **Apueste** por una defensa sin ambages de los servicios y empresas públicas como garantes del derecho democrático de la inmensa mayoría a recibir y gestionar unos servicios de calidad con garantías laborales dignas para todos los trabajadores y trabajadoras vinculadas a ellos.

**¡POR LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ABUSO DE TEMPORALIDAD!**

16 de noviembre de 2021



Federación Estatal de Trabajadores de las Administraciones Públicas - CGT  
C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid  
Teléfono: [616 012 628](tel:616012628)  
Email: [cgtfetap@gmail.com](mailto:cgtfetap@gmail.com)  
Web: <http://www.cgt.es/fetap>