

GENERALITAT DE CATALUNYA

Interins

(Acord per reduir la temporalitat)

a) L'Acord no pot ser dolent, l'han signat els representants del col·lectiu afectat

El 05.07.21 els sindicats ccoo, csif i ugt han signat un Acord en matèria d'interins i personal laboral temporal que s'ha materialitzat en l'aprovació del Reial Decret-Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Caldrà suposar que, si els sindicats esmentats hi ha estat d'acord, l'Acord resulta beneficiós per al personal que es troba en situació de precarietat laboral, els interins i el personal laboral temporal, ja que aquells, tenen com a objectiu defensar els interessos del col·lectiu al que diuen representar.

Vegem-ho.

b) La meitat de la norma no afecta ningú en l'actualitat

Aquest Decret-Llei té només dos articles i les clàssiques disposicions addicionals, transitòries i finals. La Disposició transitòria segona ja ens diu que el primer article (és a dir, la meitat de la norma) no resulta d'aplicació a qui ja és interí en el moment de la seva publicació, per tant, no perdrem temps en aquest butlletí fent-ne comentaris, ja que ens interessa la situació del personal que actualment treballa en precari a l'Administració.

Anem doncs a l'article 2n que porta per títol: Processos d'estabilització de l'ocupació temporal.

c) L'altra meitat de la norma dona pel sac als que diu defensar

Aquests processos afectaran al personal que ha prestat serveis de forma temporal i sense interrupció durant almenys els tres anys anteriors al 31.12.20. És a dir, no es veuen afectats els interins que tot i haver ocupat el seu lloc de forma continuada, han estat nomenats durant els anys 2018, 2019, 2020 i 2021. El procés d'estabilització (és a dir, les oposicions) haurà d'haver acabat, com a molt tard, abans del 31.12.24

No ens allargarem ara sobre les circumstàncies d'aquest processos selectius ja que el que ens interessa es saber en quina situació queden els interins i, concretament, aquell personal interí (que porta carreres de 5, 10, 15, 20 o més anys prestant serveis de forma eficient a l'Administració i molts dels quals estan a les portes de la jubilació) que, pel motiu que sigui (per exemple, tenir un mal dia, trobar-se indisposat, equivocar-se en l'enteniment d'un enunciat d'una de les proves,...) no superi l'oposició.

d) La norma ha de ser bona, hi ha massa elements a favor

En principi, no caldria preocupar-se.

I perquè?

– Doncs per diferents motius que us exposem a continuació.

En primer lloc, l'Acord ha estat signat per unes organitzacions que defensen els interessos del col·lectiu i en especial de les classes més precàries.

En segon lloc, si la norma és una millora la continuïtat ja està assegurada ja que sempre ha estat tradició que si se suspèn l'oposició, es continua en la situació d'interí i ja hi haurà noves oportunitats per a aprovar.

En tercer lloc, hi ha normativa europea¹ que és contrària al treball en precari i preveu solucions per a aquells casos en que s'ha actuat amb abús de la temporalitat

Finalment, i en quart lloc, diferents sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea declaren que l'abús de la temporalitat s'ha de sancionar amb la fixesa de les víctimes de l'abús.

e) Anem al gra! que diu la norma?

Sota aquestes perspectives analitzarem quina és la contribució de l'esmentat Acord signat amb els esmentats sindicats, anomenats "majoritaris" i ara ja materialitzat en una reforma de l'eeeb en matèria d'interins.

El rovell de l'ou el trobem el l'apartat 6 de l'article 2 de l'esmentat Reial Decret-Llei.

I què diu aquest article?

- Diguem-ho en "roman paladí":

Qui no aprovi... "a la puta calle".

Això sí, li donaran 20 dies per any treballat, però que no s'animin els que porten 10, 15, 20 o més anys treballat, com a màxim es pagaran 12 mesos

Ah! I qui no s'apunti a l'oposició ni tan sols cobrarà això.

Però com pot ser que els sindicats hagin signat això?

On és la millora si abans tot i no superar l'oposició podia continuar i ara em foten al carrer

Però, i la Directiva?

Però, no resulta que els Tribunals Europeus havien dit que cal fer-nos fixes si hem patit un abús de temporalitat?

Anem a pams...

¹ Directiva 1999/70/CE, sobre treball a temps determinat i l'Acord Marc de 18 de març de 1999

f) Que ens diuen a ccoo sobre aquest Acord?

En el document “Puntos clave del Acuerdo sobre criterios generales a aplicar en materia de temporalidad conseguidos por CCOO”² es diu:

“... desde CCOO hacemos una valoración muy positiva de este acuerdo recientemente firmado, puesto que contiene cuestiones muy novedosas y que suponen un cambio de paradigma en la lucha por desterrar la precariedad de las administraciones públicas”

*Así, nos permite avanzar en nuestro doble objetivo:
... Mejorar las condiciones de trabajo del personal interino y temporal.*

g) I els d'ugt?

La reforma firmada apuesta por lo público, profesionaliza el modelo de empleo público, mantiene la figura del personal funcionario interino y vigila su adecuada utilización por parte de la Administración, al tiempo que establece un marco flexible de seguridad jurídica en el marco de las Administraciones estatal, autonómica y local³

h) I què diu la Directiva?

La Directiva busca evitar els abusos derivats de la utilització dels anomenats “contractes de durada determinada” i obliga els Estats a dictar una normativa que estableixi quan aquesta mena de contractes de durada determinada caldrà considerar-los com a “contractes indefinits”.

L'Estat Espanyol, no ha complert amb aquesta Directiva (què estrany oi?) i no ha dictat la norma que ha d'establir quan un “contracte de durada determinada”, utilitzat de forma abusiva, s'ha de considerar reconvertit en “contracte indefinit”.

En virtut d'aquesta Directiva, l'Estat hauria d'haver dictat una norma que digués en quins casos els interins que sobrepassin una durada injustificada han de ser reconvertits en indefinits. Exactament el que diu la Directiva (article 2) és:

Els Estats membres... determinaran en quines condicions els contractes de treball... de durada determinada... es consideraran celebrats per temps indefinit.

La Directiva també diu (article 2, paràgraf 1r) que els Estats han d'adoptar les disposicions necessàries per a garantir els resultats fixats per la Directiva. Això vol dir que l'abús de temporalitat ha de ser sancionat (STJUE de 19 de març 2020, apartat 88). Aquesta sanció l'ha d'establir l'Estat.

Entenem que aquesta sanció ha de consistir en obligar la corresponent Administració a la conversió dels contractes d'interinatge en contractes indefinits. En qualsevol cas sembla irracional que la sanció a l'Administració s'apliqui sobre el col·lectiu interí (com és el cas, ja que justament, s'expulsa a qui no aprovi o no tregui nota suficient), justament el que defensa la norma que estableix la sanció.

i) I què diu el Tribunal de Justícia de la Unió Europea?

² <https://fe.ccoo.es/782241672c0010dbd91717bbe3f79179000063.pdf>

³ <https://www.ugt.es/ugt-firma-el-acuerdo-para-reducir-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas>

En relació a la conversió dels interins en “indefinitos no fixos” diu (STJUE 19.03.20, apartat 102) que aquest tipus de contracte permet que l'Administració amortitzi la plaça o que qui l'ocupa la perdi quan reingressi un funcionari, abundant per tant en situació de temporalitat i, en definitiva vulnerant la Directiva.

En relació a la concessió d'una indemnització diu (STJUE 03.01.21, apartats 74, 75 i 76) que no resulta una mesura adequada per sancionar degudament la utilització abusiva de contractes de durada determinada.

Per tant, justament el contrari del que, amb el suport dels sindicats signants, fa el Reial Decret-Llei que hem esmentat.

j) Ah, però els sindicats signants han aconseguit la creació d'una borsa d'interins

Aquelles persones que no superin el procés selectiu, com hem dit, se les fotrà fora, però que no es preocupin, els signants ho han arreglat.

En relació als que van al carrer...

Diuen a ugt⁴:

A la vegada, es protegeix al personal interí flexibilitzant el seu accés a la funció pública, valorant la seva experiència i garantint de possibilitats de recol·locació, mitjançant la borsa de treball, a qui no superi el procés d'estabilització

Diuen els de ccoo⁵:

A més, se li pot fer un nou nomenament a la persona per la seva inclusió en borsa d'interinitat.

Tanmateix el Reial Decret-Llei acordat (Disposició addicional quarta) diu una cosa ben diferent del que ens volen vendre aquests païos:

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente

És a dir, aquesta borsa és optativa de l'Administració convocant i en el cas que la dita Administració decidís crear-la, no hi poden entrar aquelles persones interines que no han aprovat l'oposició. Encara pitjor, l'aprovat podria ser un 5, la plaça podria obtenir-se a partir de 7 i la convocatòria preveure que es considera suficient per a ser inclòs a la borsa un 6. En aquest cas, tot i haver aprovat (per exemple amb un 5,5) no es tindria dret a entrar a la borsa d'interins.

Per tant, també aquesta borsa és una farsa.

⁴ <https://publica.cat/acord-contra-la-temporalitat-de-les-administracions/>

⁵ <https://fsc-generalitat.ccoo.cat/wp-content/uploads/sites/112/2021/07/06321-NOU-A-CORD-REDUCCIO-TEMPORALITAT-AP.pdf>

k) Això sí, ara els interins tenen més seguretat jurídica (la de que poden anar al carrer)

Ho diuen a ccoo⁶:

La finalitat és reforçar el caràcter temporal de la figura del personal funcionari interí i el seu règim de prestació de serveis i drets, per donar seguretat jurídica tant als gestors com al propi personal interí i també al personal laboral

També ho diuen a ugt⁷:

La modificació de l'article 10 ofereix seguretat jurídica mitjançant una solució legal de caràcter bàsic, d'acord amb l'actual marc normatiu i jurisprudencial, tant europeu (TJUE) com nacional (TS)

l) Ah! I no ens oblidem del gran xollo dels 20 dies per anys treballat

Als que fotin al carrer, se'ls hi pagaran 20 dies per any treballat. Tot i que el projecte inicial preveia 33 dies, “després de complexes i intenses negociacions” (com diu ccoo en els seu butlletí) o “després de mesos de negociació” (com diu ugt), els signants han “assolit un Acord” (ugt dixit) que “millora” el projecte inicial de 33 dies i n’acaba pagant 20.

Tanmateix, en l'àmbit laboral, l'acomiadament improcedent (i entenem que els que es produeixin ho seran, ja que s'aplica sobre la víctima una sanció que la Directiva Europea preveu per al culpable, l'Administració) obliga a indemnitzar amb 45 dies si la relació laboral és anterior a febrer de 2012 i amb 33 dies si és posterior.

m) Consideracions finals

Podríem continuar valorant els despropòsit d'Aquest Acord i de l'importantíssim perjudici que suposa per al personal que porta tants i tants anys a l'Administració treballant en règim de precarietat per la indolència de la mateixa Administració. Però no acabaríem.

Podríem també continuar valorant la hipocresia i cara dura dels sindicats signants que, a la vista del que hem explicat o si ho preferiu del contingut de la norma aprovada, ens venen l'Acord amb expressions com:

“Després de complexes i intenses negociacions...”

“La finalitat és... donar seguretat jurídica... al propi personal interí...”

“S'han aconseguit superar les traves existents i gràcies a la feina de ccoo...”

“Aquest fet, únic a tota Europa,...” (en relació a la indemnització de 20 dies)

“ccoó fem una valoració positiva d'aquest acord...”

“després de mesos de negociació, la ugt-serveis públics hem pogut assolir...”

“...[l'Acord] dóna moltes més garanties jurídiques als interins,...”

“La finalitat és clara, que la pràctica totalitat dels empleats públics siguin funcionaris de carrera...”

“El text inclou una clàusula de recol·locació del personal interí...”

⁶ <http://fsc-generalitat.ccoo.cat/63-nou-acord-estabilitzacio/>

⁷ <https://publica.cat/acord-contr-la-temporalitat-de-les-administracions/>

En definitiva, ens trobem davant d'una situació excepcional, on persones que porten una bona part de la seva vida treballant a l'Administració sense que aquesta hagi fet res per complir amb la seva obligació de convocar oposicions en temps i forma, persones que, atès el llarguíssim temps passat des de la seva incorporació, no poden ser de cap manera assimilades a aquelles altres que, recentment i en base a criteris normatius d'urgència i necessitat, han accedit a l'Administració. Ens trobem davant de situacions consolidades i, per tant, cal aplicar les normes que, amb caràcter general, preveu el Dret per a la consolidació derivada del pas del temps de situacions irregulars (règims de consolidació, regularització, prescripció adquisitiva...).

El mateix Tribunal Constitucional ha declarat en innumerables ocasions que la igualtat consisteix a tractar desigualment situacions desiguals.

La Directiva de la que hem parlat té justament com a finalitat

- Obligar els Estats a que estableixin quan una ~~una~~ relació laboral formalment de caràcter temporal ha de ser considerada com a indefinida
- Sancionar els Estats que no ho hagin establert (i aquesta obligació existeix des de l'any 2001)

La sanció, evidentment, va adreçada a l'Estat i no a les víctimes, com ha fet l'Acord del que venim parlant, i aquesta sanció, necessàriament, ha de passar per la reconversió de la relació temporal en indefinida, que és la finalitat de la Directiva i que així ho han deixat ben clar les sentència el Tribunal Europeu.