



## ESTABILIZAR PERSOAS, SANCIONAR O ABUSO

As organizacións sindicais asinantes, manifestamos o noso absoluto rexeitamento fronte aos despedimentos que se están a producir nas administracións públicas derivadas dos falsos procesos de estabilización.

Denunciamos a arbitrariedade na aplicación da lei 20/21 de medidas urxentes para a redución da temporalidade nas administracións públicas e responsabilizamos ao Ministerio de Política Territorial e Función Pública da ambigüidade do redactado, que permite que as diferentes administracións poidan facer interpretacións que non vaian na liña de estabilizar persoas e non prazas como está a suceder.

Esta lei establece diversas medidas para reducir o abuso na temporalidade nas Administracións Públicas e responsabilizamos, e aínda que non son suficientes para solucionar o problema da temporalidade, nin son conformes coa Directiva 1999/70/CE, nin se axustan á xurisprudencia do TXUE, supoñen un avance na lexislación nacional para atallar a temporalidade, se son utilizados conforme ao espírito que motivou a Lei.

Neste senso, estamos a ver como, dende hai uns meses, moitos pequenos concellos e administracións de diversas cores políticas, están a estabilizar ás súas traballadoras temporais con décadas de experiencia ao amparo desta lei, mentres, outras administracións, seguen co pisón dos procesos selectivos, en moitos casos caducados, e noutros convocados días antes da entrada en vigor da lei con premeditación e aleivosía co obxecto de evitala, e a día de hoxe, seguen sen publicar a relación de prazas que, isto si o deixa claro a lei, deben estar incluídas nas correspondentes ofertas de emprego público aprobadas antes de xuño de 2022.

Unha normativa básica, excepcional e de obrigado cumprimento como é a Lei 20/21, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, non pode ter consecuencias para o persoal público en abuso de temporalidade tan desiguais. Nalgunhas administracións, coa súa aplicación, vaise conseguir o recoñecemento, como persoal público de carreira ou fixo, ás traballadoras que durante anos exerceron a súa profesión baixo contratos temporais. E noutras, pola contra, a consecuencia é o despedimento gratuito do persoal que acumula máis experiencia. Con estas diferencias rómpese calquera principio constitucional de igualdade como dereito fundamental.

A acción coordinada do Goberno, con varios *lobbies* de comunicación, aumenta aínda máis o desconcerto, ao insistir na idea de que van facer fixas a todas as persoas temporais con máis de 5 anos de antigüidade sen pasar por unha oposición. Medias verdades, afastadas da realidade e que fan aumentar un clima de confrontación no ámbito laboral co persoal fixo, así como coas opositoras, e que está afectando en moitos casos á saúde mental do persoal afectado.

Hai unha evidente falta de recoñecemento da valía profesional e persoal de quen está traballando para as administracións, e ignórase o factor emocional e o sufrimento que esta actitude está a xerar entre as persoas que con verdadeira vocación de servizo público, velan polo desenvolvemento do “estado do benestar”, con escasos medios, suplindo a precariedade de dispoñer de servizos públicos fortes e de calidade para afrontar situacións de alerta sanitaria e desastres de todo tipo.

A perda do valor humano con décadas de experiencia non é propio dun goberno que di defender os servizos públicos, algo que se revela coma un mero slogan baleiro onde o repetido “non deixar a ninguén atrás” é unha mera proclama propagandística.

Así, desprezan a experiencia das súas traballadoras que, cunha idade media de 50 anos, décadas de prestación de servizo público, e na súa maioría mulleres, están a ser despedidas sen ningún tipo de indemnización e cun elevado risco de exclusión social.



O sector público, lonxe de ser o exemplo que debese para o sector privado, mantén unha maior taxa de temporalidade, mantén contratos de duración determinada en clara fraude de lei, por canto realmente obedecen a relacións laborais indefinidas, tanto pola súa natureza ao cubrir postos estruturais, como pola súa duración mantida no tempo.

Non é de recibo que non exista unha inspección de traballo á que acudir ante os abusos na contratación, nin que non exista sancións algunha ás administracións abusadoras. E non é admisible que hoxe siga vixente o despedimento libre e gratuito nas administracións públicas.

Lembramos ao Goberno e ás diferentes Administracións, que a Lei 20/2021, ten uns compromisos adquiridos coa Unión Europea a través do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia (PRTR) entre as que destaca os contidos no compoñente 23 (Novas políticas públicas para un mercado de traballo dinámico, de resiliencia e inclusivo) cuxo cumprimento condiciona a percepción dos Fondos *Next Generation* sobre os que se sustenta a recuperación económica. Se sigue a aplicarse esta lei como se está a facer en moitas das administracións, non se acadará o obxectivo perseguido de reducir a temporalidade ao 8%, aumentarase a lixiosidade e condicionarase a chegada dos fondos europeos. Concordamos co postulado europeo dun sector público como motor e exemplo no seu liderado na recuperación económica e social, actuando como panca de transformación tanto no ámbito interno (impulsando e incorporando os avances), como no ámbito externo (actuando **como tractor da iniciativa privada**).

Lembramos que Europa segue a valorar se esta lei é acorde á Directiva 1999/71/CE, posto que, a pesar dela, segue sen ser trasladada no sector público ao non existir legalmente unha sanción efectiva, proporcionada e disuasoria ante o uso fraudulento dos contratos de duración determinada.

Do mesmo xeito, lembrar que a estabilidade laboral é un dereito, tamén no sector público, e debe ser acorde á norma europea, debendo fixarse unha sanción ante o abuso da temporalidade suficiente, efectiva e disuasoria, e que as sancións por non aplicar unha lei comunitaria recaen no estado español e págaas a clase traballadora e o conxunto da cidadanía a través dos seus impostos e en detrimento da inversión nos servizos públicos.

Por todo isto, as organizacións asinantes reivindicamos unha aplicación da lei 20/21 xusta e igual para todas as administracións, que estableza ao seu persoal temporal en abuso como medida disuasoria contra a práctica ata agora habitual das administracións públicas de manter na precariedade laboral a unha elevada porcentaxe do seu cadro de persoal, para que se cumpra co obxectivo de reducir a temporalidade ao 8%, e manter a experiencia no sector público, estabilizando ás persoas e incrementando o número de prazas para prestar un mellor servizo público.

Denunciamos tamén, que non existe unha verdadeira negociación coa representación sindical a este respecto, posto que o Goberno non atendeu ás reiteradas solicitudes de diálogo realizadas polas nosas organizacións sindicais con ampla representatividade nas administracións do Estado.

Por todo isto, como xa fixemos para enfrontarnos ao lctetazo, volveremos a impulsar mobilizacións ata conseguir unha solución real e xusta para a totalidade do persoal en abuso de temporalidade. Porque é evidente que o servizo público exerce as persoas e non as prazas, e que se debe reducir a temporalidade, pero non a costa das abusadas.

MAIO DE 2022