



Manifiesto del Sindicalismo Alternativo contra el abuso de la temporalidad y por la consolidación del empleo en las administraciones públicas

Los sindicatos firmantes consideran que:

- 1.- Como sindicatos de clase tienen un compromiso firme con la defensa de unos servicios públicos adecuados y de calidad como instrumento de compensación de las desigualdades sociales derivadas del actual sistema neoliberal.
- 2.- Los citados servicios públicos se han de sustentar en el trabajo de los empleados y empleadas públicas; trabajo que es merecedor del máximo respeto en sus condiciones laborales en general y, en particular, a la estabilidad en el empleo.
- 3.- Es notorio que, de forma endémica, se produce en el seno de las administraciones públicas un exceso en la utilización de relaciones laborales de carácter temporal, llegando en la actualidad a alcanzar una tasa próxima al 30% en el conjunto de las administraciones. Una tasa de temporalidad que supera, incluso, la registrada en el sector privado.
- 4.- A ello contribuye, sin lugar a dudas, una pésima gestión, deliberada o no, del personal, las limitaciones en la tasa de reposición y, también, una cierta complejidad de los procesos de selección. Factores que se traducen en la escasa convocatoria de ofertas de empleo y, en su caso, de la oferta de plazas necesarias para mantener la temporalidad en porcentajes estructurales.
- 5.- No obstante lo anterior, las administraciones públicas no están exentas de la obligación de garantizar una gestión eficiente de los servicios públicos; también del personal, por lo que quedan obligadas no sólo a dotar a éstos del personal necesario y estable, sino, además, a hacerlo desde el respeto a la legalidad.
- 6.- Acreditada la ineficiencia, no parece tampoco que el respeto a la legalidad quede bien parado. Es un hecho cierto que los poderes públicos del Estado no han procedido a la correcta trasposición de la Directiva Europea 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, al ordenamiento interno en materia de empleo público. Una trasposición que debería haberse hecho efectiva con anterioridad al 10 de julio de 2001.
- 7.- La citada Directiva tiene por objeto, partiendo de la premisa de que la relación laboral ordinaria ha de ser de carácter indefinido, mejorar la calidad del empleo a tiempo determinado y establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivas relaciones laborales de duración determinada.



8.- El resultado de esta omisión es, como ya se ha mencionado anteriormente, un exceso de la temporalidad en las relaciones laborales o, como así lo acredita el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: un abuso de la temporalidad en las administraciones públicas. Abuso que no puede quedar impune.

Por todo lo expuesto exigimos con carácter inmediato a los poderes públicos:

1.- La modificación del ordenamiento interno en materia de relaciones laborales en el sector público para establecer los límites legales a las relaciones laborales temporales y de interinidad en sus distintas modalidades: ejecución de programas de carácter temporal, exceso o acumulación de tareas y existencia de plazas vacantes.

2.- La modificación del ordenamiento interno en materia de relaciones laborales en el sector público para establecer sanciones suficientemente disuasorias para las administraciones incumplidoras y que a su vez tengan un efector protector y reparador sobre las personas víctimas del citado abuso de temporalidad.

3.- Empezar las iniciativas legislativas que permitan articular verdaderos procesos de consolidación del empleo del personal afectado por el abuso de la temporalidad. Procesos que han de estar sujetos a una doble condición: que no se excluya a ninguna persona en abuso de temporalidad y que, en cualquier caso, el personal objeto de la consolidación estará sujeto a los mismos derechos y obligaciones que el personal funcionario de carrera, laboral o estatutario fijo.