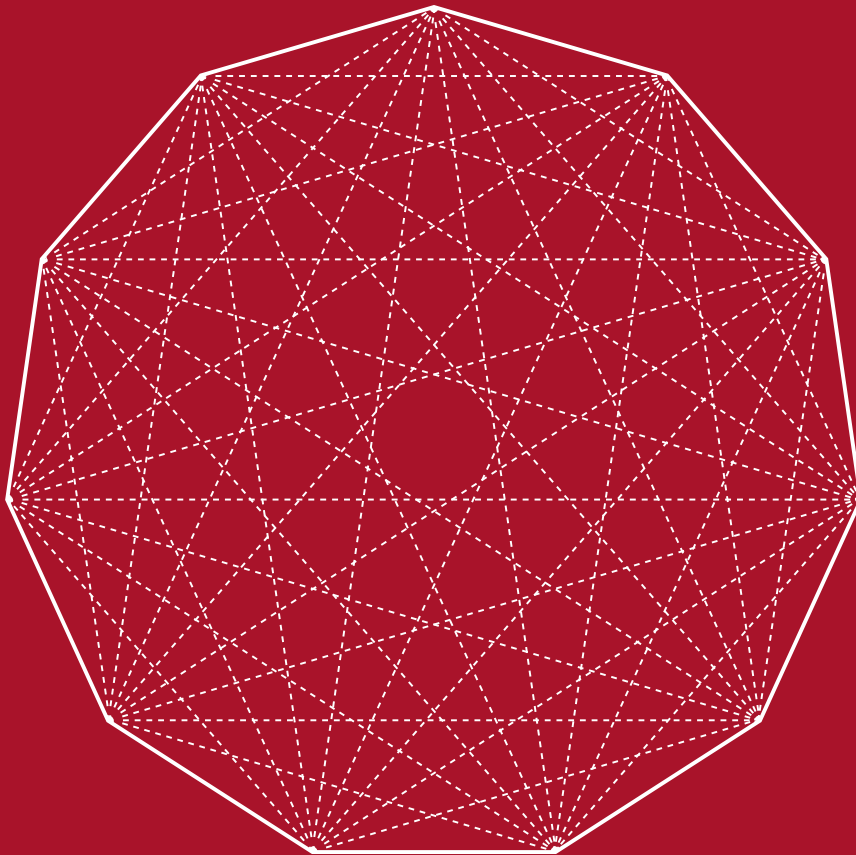


---

# INFORME: ESBORRANY D'ACORD DE CRITERIS GENERALS SOBRE LES MESURES A APLICAR EN MATÈRIA DE TEMPORALITAT EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES (19 DE JUNY DE 2021)

---



## **INFORME: ESBORRANY D'ACORD DE CRITERIS GENERALS SOBRE LES MESURES A APLICAR EN MATÈRIA DE TEMPORALITAT EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES (19 DE JUNY DE 2021)**

### **1.- CONTEXTUALITZACIÓ**

El present esborrany d'acord sobre criteris generals a aplicar en matèria de temporalitat en les administracions públiques es va filtrar a la premsa el 19 de juny, un dia després de la jornada de vaga. Com el document no presenta marques identificatives que garantisquen la seua procedència, es va procedir a la seua ratificació mitjançant consultes a fonts solvents, confirmant la procedència i veracitat.

Aquesta afirmació no implica en cap cas que el document no patisca modificacions en el procés de negociació que s'obri el 21 de juny i que es pretén, per part de Ministeri, finalitzar en breu. De fet, està previst convocar la Conferència Sectorial de Funció Pública amb les comunitats autònomes el dia 1 de juliol i, posteriorment, convocar la Mesa General.

### **2.- CONTINGUT**

Deixant de banda l'exposició de motius, el document es divideix en dos grans blocs: estabilització de l'ocupació pública i reforma de la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública. En aquest sentit, les parts "Acorden":

#### **A.- Procés d'estabilització en l'Ocupació Pública**

- Articular un nou procés d'estabilització d'ocupació temporal per aconseguir l'objectiu de reduir la temporalitat al 8%, que se sumaria als convocats pels acords de 2017 i 2018.
- Afectarà a totes les places de caràcter estructural ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020 i que no s'hagen vist incloses en els processos d'estabilització anteriors.
- Tots els processos d'estabilització han d'estar resolts abans de al 31 de desembre de 2024 com a data límit improrrogable.
- En tot cas es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència.
- Es desenvoluparà a través de concurs-oposició, amb una valoració de la fase de concurs d'un 40%, en la qual es tindrà en compte especialment l'experiència, sense perjudici del que establisca en el seu cas la normativa pròpia de funció pública de cada Administració o la normativa específica.
- Les administracions públiques han d'assegurar el compliment del termini establert mitjançant l'adopció de mesures apropiades per a un desenvolupament àgil: reducció de terminis, la digitalització o l'acumulació de proves en un mateix exercici.

#### **B.- Reforma de la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública**

- Es defineixen els supòsits i els límits en què és procedent un nomenament (es refereix a personal funcionari):
- Per a la cobertura de places vacants quan no siga possible fer-ho per personal funcionari de carrera, amb una durada màxima de tres anys des del nomenament d'interinitat.
- Per substitució transitòria dels titulars, pel temps estrictament necessari.
- Per a l'execució de programes de caràcter temporal, que no superaran els tres anys de durada, ampliables per dotze mesos més.
- Per excés o acumulació de tasques, amb un termini màxim de nou mesos dins d'un període de divuit mesos.
- Quan finalitze el nomenament per desaparició de la causa del nomenament o arribat el termini previst en el mateix, per la cobertura per personal funcionari de carrera o per raons organitzatives degudament justificades i motivades que impliquen la supressió o amortització de la plaça o lloc, la Administració d'ofici donarà per finalitzada la relació de servei amb el personal funcionari interí, sense que es genere dret a indemnització.
- El nombre de places ocupades per personal interí per vacant no pot superar el màxim de la taxa de reposició establerta en la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- La vacant s'inclourà, obligatòriament, en l'oferta d'ocupació pública de l'exercici en què s'haja nomenat al personal interí, i si això no fora possible, en la següent oferta, en els termes que preveu la normativa pressupostària.
- Una vegada que finalitze la relació de serveis amb el personal interí pel compliment del termini màxim de tres anys per a romandre com a tal, aquesta plaça només podrà cobrir-se per personal funcionari de carrera.
- No obstant això, el personal funcionari interí podrà romandre en la seua plaça, sempre que s'haja publicat la corresponent convocatòria, dins el termini dels tres anys a comptar de la data de nomenament del funcionari interí.
- Es considerarà una conducta abusiva per part de l'Administració tot acte, pacte, acord o disposició reglamentària, el contingut directament o indirectament supose l'incompliment dels terminis màxims de permanència com a personal temporal. Aquestes conductes són nul·les de ple dret.
- Les actuacions irregulars en la present matèria donaran lloc a l'exigència de les responsabilitats que siguen procedents.
- L'incompliment dels terminis màxims de permanència donarà lloc a una compensació econòmica per al personal funcionari interí afectat, que serà equivalent a 33 dies de les seues retribucions fixes per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins un màxim de 24 mensualitats.
- En aquells àmbits sectorials que disposen de

legislació específica com Educació, Sanitat o altres, s'adaptarà en el termini d'un any la seua legislació.

- En l'àmbit de l'Administració Local es procedirà a introduir les disposicions normatives necessàries per garantir l'execució dels processos d'estabilització en línia amb el que disposa aquest acord.
- Les qüestions relatives a la durada màxima del nomenament de personal funcionari interí, inclosa la compensació econòmica, només són aplicables als nomenaments efectuats amb posterioritat a l'entrada en vigor de la reforma del TREBEP.
- En relació amb el personal laboral temporal, li són aplicables les previsions establertes a la reforma per al personal funcionari interí, sense perjudici del que estableix la normativa laboral d'aplicació.

### **3.- ANÀLISI**

Seguint l'estructura del document, procedirem a fer una anàlisi de les dues parts de manera separada.

#### **A.- Procés d'estabilització en l'Ocupació Pública**

Aquesta part no estava prevista en l'anterior proposta, de 24 de maig, que es limitava a la modificació de l'art 10 de l'EBEP amb caràcter exclusiu.

##### **a) Més ofertes extraordinàries d'estabilització**

Es pretén abordar la reducció de la temporalitat en les administracions públiques, ampliant les ofertes extraordinàries d'estabilització acordades en 2017 i 2018, de manera que, a 31 de desembre de 2024 com a data límit improrrogable, la temporalitat quede reduïda al 8%.

##### **b) Places a incloure**

Les places vacants a incloure en aquesta nova OPO extraordinària són totes aquelles que, a 31 de desembre de 2020, es consideren estructurals, estiguen cobertes de forma temporal i ininterrompudament en els tres anys anteriors i no hagen estat incloses en les ofertes d'estabilització anteriors.

##### **c) Característiques del procediment de selecció**

Els procediments s'han d'ajustar als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència. El sistema de selecció és el de concurs-oposició, en el qual, la fase de concurs suposarà el 40% de la qualificació total, encara que, de forma contradictòria, afegeix que serà sense perjudici del que establisquen les normes de funció pública de cada administració o normes específiques.

Finalment, recomana a les administracions involucrades que articulen fórmules àgils per facilitar el compliment de l'objectiu fixat en la data límit de 31 de desembre de 2024.

##### **d) Conclusió**

Per tot el que s'ha dit estem davant més del mateix. Més ofertes d'estabilització similars a les acordades en 2017 i 2018 que, només tenen d'extraordinari el nombre de places i la inaplicabilitat de la taxa de reposició. Per tant la crítica a aquesta nova proposta és la mateixa que ja es va fer amb les anteriors:

- S'estabilitzen les places, no les persones.

- No hi ha cap referència o consideració a la situació d'abús de la temporalitat del personal temporal i interí actual.
- El sistema de selecció proposat, el concurs-oposició, adjudicant un 40% del còmput total al barem de mèrits és molt habitual en els sistemes de selecció actuals; per tant no constitueix una novetat i, en qualsevol cas, està subjecte a les normes de cada administració, amb la qual cosa i en cas contrari, no deixa de ser un brindis al sol.
- Les proves selectives tenen caràcter eliminatori i, per tant, no garanteixen en absolut la consolidació de l'ocupació de personal temporal i interí.
- Les convocatòries estan subjectes als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència, la qual cosa suposa que s'equipara a tots els efectes al personal temporal i interí amb el de nou ingrés.
- Raons que porten al TJUE a afirmar, no només que hi ha un abús actual de la temporalitat en les administracions públiques, sinó que a més, els processos d'estabilització "no són adequats per sancionar degudament la utilització abusiva d'aquestes relacions de servei ni per eliminar les conseqüències de la infracció del Dret de la Unió, ja que la seua aplicació no tindria cap efecte negatiu per a aquest ocupador".

A més, tot i fent un esforç per desvincular les ofertes d'estabilització del problema de l'abús, és una fórmula que planteja seriosos dubtes pel que fa a la seua eficàcia a l'hora de reduir la temporalitat. Si al juny de 2021, les ofertes d'ocupació generades a partir dels Acords per a la Millora de l'Ocupació Pública I i II, només han aconseguit estabilitzar 56.000 places en quatre anys, és difícil, per no dir impossible, creure que a 31 de desembre 2024 s'arribi a l'objectiu de reduir la temporalitat al 8%.

Aquest dubte raonable ens porta a plantejar-nos què passa amb el personal temporal i interí actual que, a 31 de desembre de 2024, segueix mantenint-se en situació de temporalitat, ocupant places estructurals per més de tres anys que no hagen estat proveïdes pels procediments reglamentaris. Una hipòtesi que no preveu la proposta d'acord.

#### **B.- Reforma de la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública**

Aquesta reforma de la normativa bàsica pretén posar límits a la durada de les relacions temporals i establir mecanisme de sanció per a les administracions que incomplisquen aquests límits i abusen dels nomenaments temporals. Res més lluny de la realitat.

En essència, la proposta actual, de 19 de juny, segueix la pauta marcada per la del 24 de maig, amb l'única novetat que introdueix la indemnització en cas d'abús de la temporalitat. No obstant això, de la lectura detinguda de el document, pot ser que, si més no, l'establiment d'una indemnització supose tal novetat per inexistència del supòsit fàctic que la justifica. Vegem.

##### **a) Modalitats de nomenaments temporals i durada màxima**

En primer lloc defineix les modalitats de nomenaments temporals, les causes que els motiven i els límits tempo-

rals. Les modalitats són les de sempre, les causes també i, pel que fa als límits, s'estableixen en 3 anys per a places vacants, el temps imprescindible per als nomenaments de substitució, 3 anys ampliables a 12 mesos més per als nomenaments per programes i 9 mesos en un període de 18 per als d'acumulació de tasques. Res de nou respecte de la proposta de maig.

#### **b) Cessament de personal temporal**

Ara bé, una cosa són els terminis màxims de durada màxima dels nomenaments temporals i una altra, ben diferent, és quan s'extingeix el mateix. En aquest sentit es preveu que el nomenament finalitza per desaparició de la causa del nomenament o arribat el termini previst en el mateix, per la cobertura per personal funcionari de carrera o per raons organitzatives degudament justificades i motivades que impliquen la supressió o amortització de la plaça o lloc, l'Administració d'ofici donarà per finalitzada la relació de servei amb el personal funcionari interí, sense que es genere dret a indemnització.

Aquestes constitueixen les causes normals de finalització, la qual cosa no genera controvèrsia en els supòsits de nomenament per a programes temporals o acumulació de tasques que tenen especificada la seua durada; tampoc en els nomenaments de substitució que corren una mena paral·lela a la de la persona titular, però no passa el mateix en els nomenaments d'interinitat en plaça vacant. Està clar que finalitzen per amortització de la plaça o per la seua provisió per funcionari de carrera, però què passa si transcorren tres anys des del nomenament i no concorre cap de les dues causes anteriors: el dubte es dissipa en un paràgraf posterior quan diu que la interinitat en plaça vacant finalitza pel compliment màxim de tres anys per a romandre com a tal. Per tant, es manté el cessament automàtic previst en la proposta de maig als tres anys de permanència en la plaça vacant si aquesta no s'ha inclòs en una oferta d'ocupació i s'ha publicat la convocatòria corresponent.

#### **c) El dret a indemnització**

En conseqüència, sembla lògic pensar que per generar dret a indemnització han de donar-se dues circumstàncies: la primera és que se supere el termini màxim de tres anys (en els supòsits de vacants) i la segona és que l'administració oblide, per acció o per omissió, cessar d'ofici a la persona interina. Uns requisits que fan pràcticament inviable el supòsit de fet que fa nàixer el dret, tret que, en un futur, es qüestione judicialment aquest cessament per falta de motivació, en tant que el simple fet que ho diga la llei no és suficient (discrecionalitat versus arbitrariedad), si no es justifica la desaparició de les causes que van motivar la creació de la plaça i la seua cobertura temporal o, en tot cas, les raons objectives per les quals no s'ha procedit a la seua cobertura reglamentària.

#### **d) La sanció a l'administració incomplidora**

La indemnització en si mateixa, seguint la doctrina del Tribunal Suprem i per analogia amb l'Estatut dels Treballadors, no té caràcter sancionador: és una compensació al treballador o treballadora per la finalització inesperada del contracte o el nomenament.

En el cas que ens ocupa, en els supòsits de nomenaments per acumulació de tasques o per a programes

temporals no s'especifica la sanció, per la qual cosa s'ha d'interpretar que s'aplica la jurisprudència de TS en el sentit que l'administració té la potestat de valorar la creació de la plaça i la conversió del nomenament a interinitat en plaça vacant o, en cas contrari, se suposa que s'hauria de generar, com a mínim, el dret a una indemnització, però d'això no es diu res. És com si l'abús no es donara en aquestes modalitats de nomenament.

En el supòsit dels nomenaments temporals d'interinitat en plaça vacant, la sanció per l'incompliment dels terminis màxims ve configurada per diversos elements.

La premissa és que la vacant s'ha d'incloure obligatòriament en l'oferta d'ocupació pública de l'exercici en què s'haja nomenat al personal interí, i si això no fos possible, en la següent oferta, en els termes que preveu la normativa pressupostària.

A partir d'ací es generen dues conseqüències: la primera és que el nombre de places ocupades per personal interí per vacant no pot superar el màxim de la taxa de reposició establerta en la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i, la segona és que, una vegada que finalitza la relació de serveis de personal interí pel compliment del termini màxim de tres anys per a romandre com a tal, aquesta plaça només podrà cobrir-se per personal funcionari de carrera.

A primera vista, sembla donar la impressió de constituir-se en un incentiu perquè les administracions convoquen les ofertes d'ocupació amb la periodicitat que correspon i amb el nombre de places necessari per no incórrer en l'incompliment dels terminis màxims, sota la pena de veure reduïdes les seues plantilles per haver de ajustar-se a la taxa de reposició d'aquest any i pel risc que suposa no poder cobrir amb personal de carrera les places vacants generades pel cessament forçós de personal interí.

Ara bé, sobre aquesta presumpció penja una espasa de Damocles en un doble sentit: en un, que la taxa de reposició prevista a la llei de pressupostos no siga suficient per proveir amb caràcter definitiu les vacants generades pel moviment natural de la plantilla i les de nova creació i, de l'altra, que de sobres coneixem la diligència de les nostres administracions per convocar i executar les ofertes d'ocupació, així com les dificultats organitzatives que comporta un procés de selecció i provisió en els termes en què actualment estan dissenyats. Per tant, mentre no es procedisca a una revisió profunda d'aquests, ara per ara, sembla una utopia pretendre que es donen les circumstàncies idònies per evitar les sancions. El problema serà que, de no complir les previsions, serà el personal públic i els usuaris i usuàries dels serveis públics els que suportaran el pes de les sancions.

Finalment, la proposta disposa que es considerarà una conducta abusiva per part de l'Administració tot acte, pacte, acord o disposició reglamentària, el contingut del qual directament o indirectament supose l'incompliment dels terminis màxims de permanència com a personal temporal. Aquestes conductes són nul·les de ple dret.

A més, les actuacions irregulars en la present matèria donaran lloc a l'exigència de les responsabilitats que siguen procedents, però segueix sense especificar en què consisteixen aquestes responsabilitats i, en conseqüència, mentre aquestes no es defineixen, les persones amb competències en matèria de personal seguiran impunes.

**e) Aplicació a sectors amb normativa específica**

En aquells àmbits sectorials que disposen de legislació específica com Educació, Sanitat o altres, s'adaptarà en el termini d'un any la seua legislació i en l'àmbit de l'Administració Local es procedirà a introduir les disposicions normatives necessàries per garantir l'execució dels processos de estabilització en sintonia amb el que disposa aquest acord.

Cal tenir en compte que l'adaptació de les normatives específiques no pot suposar una flexibilització de les causes de cessament i molt menys, que aquesta adaptació supose una minva en la finalitat i els objectius que es pretenen aconseguir amb la modificació de l'EBEP.

**f) Data d'efectes**

Les qüestions relatives a la durada màxima del nomenament de personal funcionari interí, inclosa la compensació econòmica, només són aplicables als nomenaments efectuats amb posterioritat a l'entrada en vigor de la reforma del TREBEP.

**g) Aplicació a personal laboral**

Amb una redacció una mica críptica, diu que li seran aplicables les previsions establertes a la reforma per al personal funcionari interí, sense perjudici del que estableix la normativa laboral d'aplicació. Cal entendre, per tant, que pel que fa a tipus de contracte, causes objectives que els justifiquen, durada màxima i causes de cessament són aplicables les previsions establertes en la reforma de l'EBEP per a personal funcionari; mentre que per als supòsits d'abús de la temporalitat i dret a indemnització s'aplicarà la normativa laboral (indefinit no fix i indemnització).

**h) Conclusió**

La proposta actual de modificació de l'EBEP no difereix, en essència, de l'anterior del mes de maig. La segona proposta de modificació de l'EBEP feta pel Ministeri de Política Territorial i Funció Pública continua sent una aberració, en tant que amenaça els drets laborals amb el personal públic temporal, l'atenció a les usuàries i usuaris dels serveis públics i, fins i tot, a la mateixa continuïtat d'aquests serveis.

Seguint les recomanacions del TJUE, la reforma de l'EBEP havia de perseguir dos objectius clars: introduir sancions a les administracions abusadores prou dissuasòries com per prevenir l'abús i protegir les treballadores i els treballadors víctimes de l'abús. És el que històricament ha reivindicat la Intersindical Valenciana i els col·lectius de personal temporal i interí, a més de buscar solucions legals que faciliten l'estabilitat laboral de les persones que actualment ja estan en situació d'abús.

Lluny d'abordar aquestes qüestions, la proposta de reforma de l'EBEP preveu que la sanció a les administracions incomplidores siga el cessament forçós de les persones víctimes de l'abús, transcorreguts tres anys des del seu nomenament i si la plaça no ha estat inclosa en una oferta de treball. A més, preveu que les places vacants resultants d'aquests cessaments, només es podran proveir mitjançant personal funcionari de carrera.

És una obvietat que la sanció recau en primera instància i de forma més contundent sobre la persona treballadora temporal. No obstant això, no podem ignorar que la suposada mesura de reducció de la temporalitat laboral en les

administracions públiques constitueix, implícitament, una sanció a les usuàries i els usuaris dels serveis públics. Sense cap dubte, aquesta reducció forçosa de les plantilles, tant si es tracta per la dificultat que comportaria proveir les vacants amb personal funcionari de carrera, com si es tracta de la necessitat d'ajustar el percentatge de temporalitat a la taxa de reposició anual prevista en els Pressupost de l'Estat, repercutiran en la qualitat del servei prestat, perquè implícitament comporten una minva del capital humà i una acumulació de càrrega de treball per a la resta.

Finalment, el fet que la disposició seguís vinculant les ofertes d'ocupació a les taxes de reposició que determine cada llei de pressupostos, tot i ser la principal causa de la temporalitat actual, més que perseguir l'objectiu d'una sanció, el que aconseguix és atorgar a les administracions la discrecionalitat absoluta, sinònim d'arbitrarietat, per decidir la política en matèria de personal. Una facultat que, en mans de segons quina administració o segons el color polític del personal gestor de torn, suposa una porta oberta al desmantellament dels serveis públics atacant el factor humà que els sustenta.

Com a novetat, introdueix el dret a una indemnització de 33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats, per a aquelles persones en abús de la temporalitat que siguen cessades. Una indemnització que serà més virtual que real, ja que segueix mantenint-se la potestat de l'administració de cessar d'ofici a aquelles persones que mantinguen un nomenament en una mateixa plaça per un període de tres anys. Per tant, és improbable que una administració consentisca que un nomenament es prolongue més enllà dels tres anys i que es done el supòsit d'abús de la temporalitat que genera el dret a indemnització.

Aquestes són, a grans trets, les principals observacions que podem treure de la lectura:

- Sanciona a les treballadores i els treballadors en abús de temporalitat, amb l'acomiadament forçós.
- La proposta d'indemnització no deixa de ser una hipòtesi remota que difícilment pot considerar-se com una compensació al personal temporal i interí.
- Penalitza les persones usuàries dels serveis públics i a les plantilles amb un bloqueig de durada incerta en la provisió de places vacants.
- Manté la taxa de reposició, tot i ser la principal causa de la temporalitat.
- No sanciona les administracions abusadores, perquè, tot i que tipifica les conductes d'abús de la temporalitat, no preveu sancions específiques.
- És una amenaça latent per a la continuïtat dels serveis públics.

Si tenim en compte aquestes observacions no podem arribar a una altra conclusió que no siga la que cal rebutjar la proposta i fer tot el que estiga a les nostres mans perquè no prospere. A més, hem de plantejar que la veritable transposició de la Directiva al nostre ordenament, seguint les orientacions del TJUE, en el sentit de sancionar a qui transgredeix les normes i protegir les víctimes, passa necessàriament per la consolidació o la fixesa del personal en abús de la temporalitat, actual i futur.



## 4.- VALORACIÓ

En la nova proposta del ministre de Política Territorial i Funció Pública per reduir la temporalitat en les administracions públiques, s'hi plantegen dos eixos bàsics per abordar el problema: d'una banda, la reducció de la temporalitat actual mitjançant noves convocatòries massives d'oposicions i, de l'altra, modificant la normativa en matèria d'ocupació pública per prevenir, en un futur, l'abús en la utilització de relacions laborals temporals per cobrir necessitats estructurals i permanents.

Cert és que el problema ha adquirit una dimensió inacceptable i que requereix una intervenció dràstica de les administracions públiques, però no és menys cert que el ministre s'equivoca en els plantejaments en negar la major: la responsabilitat de les administracions en la gènesi del problema. Ningú a hores d'ara dubta que les administracions públiques no han convocat les ofertes d'ocupació amb la periodicitat que exigeix la llei, que l'oferta de places ha estat totalment insuficient com per satisfer les necessitats de personal fix d'uns serveis públics cada vegada més demandats, ni tampoc que els diferents governs han ignorat la seua obligació de transposar a l'ordenament intern del sector públic les directrius europees de protecció de les treballadores i treballadors temporals.

Per tant, qualsevol proposta que no assumisca la premissa que les administracions són les úniques responsables i que sobre elles ha de recaure el pes de la solució, naix viciada i això és el que passa amb la nova proposta ministerial. Deriva aquesta responsabilitat cap al personal públic temporal i interí i cap a les usuàries i usuaris dels serveis públics, fent-los pagar els plats trencats d'una gestió de personal de les administracions absolutament desastrosa.

En primer lloc, pretén resoldre el problema actual de temporalitat obligant el personal que ve patint la precarietat i l'abús en la temporalitat des de fa dècades, a superar uns processos selectius de caràcter ordinari. És a dir, que planteja una solució concebuda per a un context de normalitat per a una situació extraordinària i, per tant, el ministre ignora, en primer terme la seua pròpia responsabilitat i, en segon, sembla d'incertesa el futur de milers i milers de persones i les seues famílies. Persones que veuen compromesa la seua vida laboral al haver d'afrontar una oposició eliminatòria i de lliure concurrència, quan les circumstàncies laborals, socials, familiars i personals són totalment adverses per poder superar el repte amb certes garanties d'èxit.

No es tracta de tenir una deferència envers el personal temporal i interí, no es tracta que accedisquen a la funció pública per una porta falsa. Es tracta que les diferents administracions assumisquen la responsabilitat per l'abús de la temporalitat i d'acord amb el Dret comunitari, promoguen l'estabilitat laboral amb el personal objecte de l'abús.

Cal no oblidar que la Directiva europea considera que la relació laboral normal ha de ser la indefinida, que cal sancionar les conductes abusives de la temporalitat i que cal protegir les treballadores i treballadors contra aquests abusos. Una protecció i una sanció que no s'aconsegueix mitjançant la convocatòria de processos d'oposicions ordinaris, perquè com diu el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, ni garanteixen l'estabilitat laboral de les víctimes,

ni tenen un cost per a l'entitat ocupadora pública.

En segon lloc, el plantejament que fa la proposta per sancionar i prevenir l'abús futur de la temporalitat segueix la mateixa trajectòria que la que es va fer al maig i, per tant, és objecte de les mateixes crítiques. El fet de plantejar el cessament automàtic de personal temporal o interí que porte tres anys en una plaça vacant, si aquesta no s'ha inclòs en una oferta d'ocupació, només perjudica, precisament, a la persona víctima de l'abús. De la mateixa manera que el fet de proposar que la plaça no ocupada pel cessament de la persona interina, s'haja de cobrir necessàriament amb personal funcionari de carrera, és un destrellat, ja que les conseqüències afectaran fonamentalment a la resta de la plantilla, que hauran de assumir una càrrega de treball addicional, i als usuaris i usuàries dels serveis públics que veuran minvada la qualitat de el servei que reben.

Com a novetat s'introdueix la possibilitat que el personal declarat en abús de la temporalitat perceba una indemnització en el moment del cessament, cosa que no deixa de ser una utopia, una entelèquia; perquè si l'administració té la potestat de cessar d'ofici a la persona interina que porte tres anys en una mateixa plaça, mai es donarà el cas que se li reconega la situació d'abús i el dret a la percepció de la indemnització.

En fi, el ministre Iceta pretén aconseguir la quadratura del cercle presentant una proposta que cau pel seu propi pes, en no acceptar simplement que la responsabilitat de les administracions en l'abús de la temporalitat ha de tenir una conseqüència negativa per a les mateixes administracions i que no es poden emparar en els principis constitucionals d'accés a la funció pública per justificar la penalització d'aquells i aquelles que són, certament, les víctimes.

No podem consentir que, una vegada més, hi haja milers i milers de víctimes i zero responsables. El Ministeri ha d'escollar les reivindicacions dels col·lectius de personal temporal i interí que exigeixen que la solució siga l'estabilitat laboral i per això, la jornada de mobilització i vaga que es va desenvolupar el passat dia 18 de juny, només serà el preludi de més protestes i accions, si no hi ha un canvi radical en els plantejaments del ministre per resoldre el problema de l'abús de la temporalitat: l'estabilitat laboral present i futura dels empleades i empleats públics temporals. Una estabilitat que, tractant-se del sector públic, només es pot entendre com permanència en un lloc de treball en igualtat de condicions que el personal funcionari de carrera o fix.