



## สำนักภาษาต่างประเทศ

งานแปลข่าวรอบโลก			
ประเทศ	ราชอาณาจักรสเปน	หมวด	สังคม
ข่าวประจำวัน	๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔		
หัวข้อข่าว	รัฐบาลมีความเห็นตรงกับสหภาพแรงงานเรื่องการปฏิรูปเพื่อยุติปัญหาการละเมิดสิทธิพนักงานชั่วคราวในภาครัฐ		

ความตกลงให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานประจำที่ปฏิบัติงานโดยพนักงานชั่วคราวมาเป็นเวลา ๓ ปี และการจ่ายเงินชดเชยเป็นเวลา ๒๐ วันให้แก่ผู้ที่ไม่ผ่านการคัดเลือก

ตั้งแต่วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ การต่อสู้อันยาวนานต่อการละเมิดการจ้างงานแบบชั่วคราวในภาครัฐได้เริ่มต้นแนวปฏิบัติใหม่ที่สอดคล้องกับแนวทางของสหภาพยุโรป และยังตั้งเป้าที่จะลดการจ้างงานแบบชั่วคราวให้เหลือร้อยละ ๘ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของสหภาพยุโรป โดยปัจจุบันอัตราการจ้างงานแบบชั่วคราวของสเปนอยู่ที่ร้อยละ ๒๘ ความตกลงดังกล่าวเป็นหนึ่งในการปฏิรูปที่รัฐบาลสเปนได้ให้คำมั่นไว้กับสหภาพยุโรปตามแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจของสหภาพยุโรปเพื่อรับเงินช่วยเหลือกองทุนสหภาพยุโรป โดยในช่วงเวลาไม่กี่เดือนที่ผ่านมาอัตราความไม่มั่นคงในหน่วยงานรัฐพุ่งสูงขึ้นเป็นผลจากการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข อาจารย์ และเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อรับมือกับวิกฤติการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทั้งนี้ มาตรการที่ออกใหม่นี้จะส่งผลต่อพนักงานชั่วคราวในภาครัฐจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ คนตามการคำนวณของกระทรวงและ ๘๐๐,๐๐๐ คนตามการคำนวณของสหภาพแรงงาน

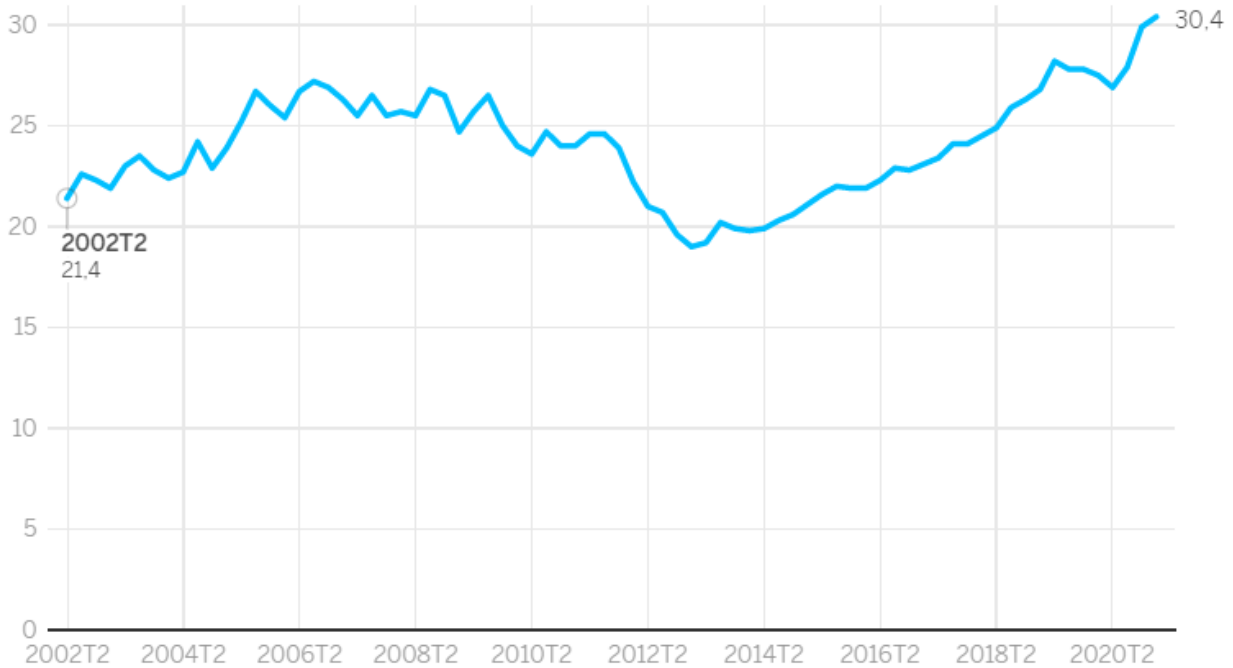
ความตกลงระหว่างหน่วยงานรัฐและสหภาพแรงงานได้รวบรวมสัญญาจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างสูงสุด ๓ ปี โดยตำแหน่งเหล่านั้นต้องถูกรวมเข้าในตำแหน่งงานหน่วยงานรัฐ (พนักงานชั่วคราวจะได้รับประกันความมั่นคงในตำแหน่งหากเริ่มกระบวนการคัดเลือกแล้ว) ศูนย์กลางสหภาพแรงงานอิสระและเจ้าหน้าที่รัฐ (La Central Sindical Independiente y de Funcionarios: CSIF) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการแถลงผลความตกลงว่า หน่วยงานภาครัฐควรจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคคลที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการนี้โดยจ่ายค่าชดเชยเป็นเวลา ๒๐ วันต่อปีทำงานสูงสุด ๑๒ เดือนหากมีการขยายระยะเวลาการจ้างงานชั่วคราวออกไปมากกว่า ๓ ปีและสิ้นสุดการจ้างงาน นอกจากนี้ หากการดำเนินการทั้งหมดไม่บรรลุตามระยะเวลาสูงสุดจะถือเป็นโมฆะและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องรับผิดชอบตามแนวปฏิบัติที่มี (ระเบียบ กฎหมาย หรือรวมถึงบทลงโทษ)

นายมิเกล อีเซตา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงนโยบายดินแดนและงานภาครัฐ กล่าวภายหลังการลงนามความตกลงว่า เราหาทางออกที่เป็นรูปธรรม ยุติธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ก็เพื่อคนนับแสนคนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานประจำอยู่ในขณะนี้แต่ได้สัญญาจ้างงานแบบชั่วคราว คิดว่าตอนนี้เราพบทางออกแล้ว และยังคงกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า เราจะไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นกับพนักงานชั่วคราวและเราจะแจ้งให้หน่วยงานรัฐทุกแห่งทราบเพื่อที่เราจะไม่เสียศักยภาพในการให้บริการสาธารณะไป ทั้งนี้ กรอบความตกลงเป็นเพียงแนวทางดำเนินการเท่านั้น เพราะผู้ที่นำความตกลงนี้ไปปรับใช้คือแคว้นปกครองตนเองและหน่วยงานระดับท้องถิ่นซึ่งจะกำหนดเงื่อนไขที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

สหภาพแรงงาน (Sindicato Unión General de Trabajadores: UGT) กล่าวว่า การปฏิรูปนี้จะปรับการจ้างงานในภาครัฐ ให้พนักงานชั่วคราวได้ปรับเป็นเจ้าหน้าที่รัฐแบบชั่วคราว และดูแลให้บุคคลเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานในภาครัฐอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน กำหนดกรอบให้ยึดหยุ่นตามหลักความมั่นคงแน่นอนทางกฎหมาย (Legal Certainty) ภายใต้กรอบของการบริหารภาครัฐทั้งในระดับรัฐ แคว้นปกครองตนเอง และท้องถิ่น

## อัตราการจ้างงานชั่วคราวในภาครัฐ

ร้อยละของพนักงานที่จ้างแบบชั่วคราวโดยเปรียบเทียบกับการทำงานทั้งหมด



กระบวนการสร้างเสถียรภาพซึ่งควรดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ จะส่งผลต่อตำแหน่งงานประจำทุกตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแต่ถูกให้ปฏิบัติงานแบบชั่วคราวและปฏิบัติงานต่อเนื่องอย่างน้อย ๓ ปีก่อนวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ และไม่ถูกรวมอยู่ในกระบวนการสร้างเสถียรภาพตามความตกลงเพื่อปรับปรุงการจ้างงานในภาครัฐปี ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๑ นายมิเกล บอร์รา ประธานศูนย์กลางสหภาพแรงงานอิสระและเจ้าหน้าที่รัฐได้กล่าวว่า ยังมีขั้นตอนอีกมากที่จะต้องดำเนินการ ด้านนายปาโก การ์เซีย ผู้ประสานงานของสมาพันธ์สหภาพแห่งกรรมการแรงงาน (Confederación Sindical de Comisiones Obreras: CC OO) กล่าวว่า เป็นความตกลงที่ต้องการให้เกิดและศักดิ์ศรีแก่พนักงานชั่วคราวโดยตระหนักถึงสิทธิที่เท่าเทียมกับพนักงานประจำและเจ้าหน้าที่รัฐ นายซูลิโอ ลากูเอร์ตา เลขาธิการด้านบริการสาธารณสุขของสหภาพแรงงานกล่าวว่า การปฏิรูปนี้ได้นำมาตรการป้องกันและช่วยเหลือมาปรับใช้เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นวงจร

คาดว่าวันอังคารที่ ๖ กรกฎาคม คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ซึ่งจะกำหนดแนวทางตั้งแต่การจัดการข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในตลาดแรงงานรวมทั้งปัญหาที่ฝังรากลึกในหน่วยงานภาครัฐ โดยวันจันทร์ที่ ๕ กรกฎาคม สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ (ได้แก่ UGT, CC OO y CSIF) ได้ให้ความเห็นชอบเอกสารฉบับสมบูรณ์ซึ่งจะประกอบด้วยแผนระยะสั้นและระยะกลางในที่ประชุมคณะกรรมการหน่วยงานภาครัฐ โดยเมื่อสัปดาห์ที่ผ่านมา สหภาพแรงงานได้ประเมินเงินช่วยเหลือล่าสุดที่จัดทำโดยแคว้นปกครองตนเองและสหพันธ์เทศบาลเมืองและจังหวัด (Federación Española de Municipios y Provincias: FEMP)

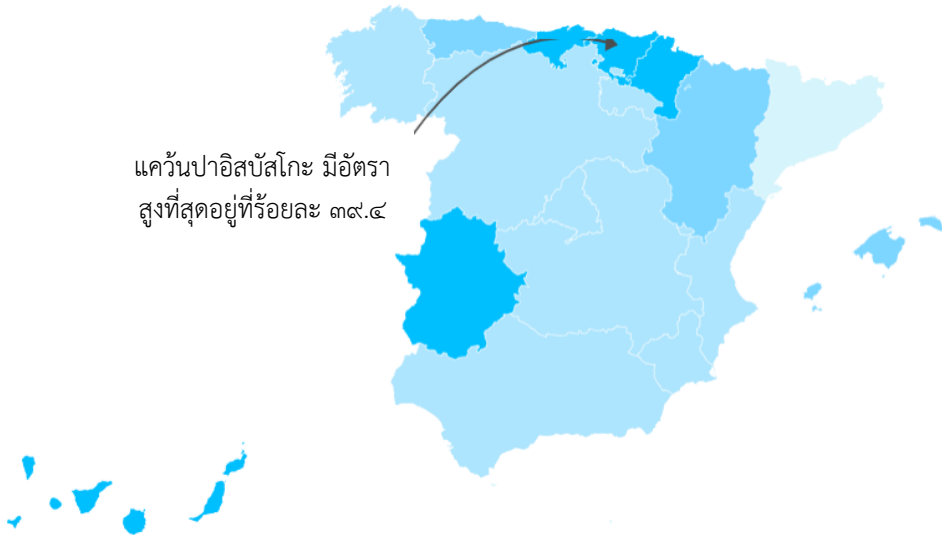
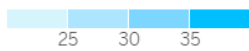
อย่างไรก็ตาม แม้ความตกลงจะได้รับความเห็นชอบจากตัวแทนภาคประชาสังคม แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากองค์กรที่เป็นตัวแทนของพนักงานแบบชั่วคราว ซึ่งมีความเห็นว่าแผนดังกล่าวยังไม่ยุติธรรมเนื่องจากเน้นที่ตำแหน่งงานไม่รวมตัวคน อีกทั้งยังไม่กำหนดเงื่อนไขที่จำเป็นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต ด้านรัฐบาลเห็นชอบให้จัดทำกระบวนการสร้างเสถียรภาพโดยให้ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่รัฐแบบชั่วคราวที่ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งงานชั่วคราวเป็นเวลามากกว่า ๓ ปีซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกกฎหมาย

แผนปฏิรูปจะเริ่มบังคับใช้ในปี ๒๕๖๕ และกำหนดระยะเวลาสูงสุด ๒ ปีเพื่อดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยทุกกระบวนการควรดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๗ พระราชกฤษฎีกานี้ยังรวมถึงการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐโดยยินยอมจ่ายค่าชดเชย ๒๐ วันต่อปีทำงาน สูงสุด ๑๒ เดือนสำหรับพนักงานชั่วคราวที่ต้องออกจากงานหากตำแหน่งที่พนักงานชั่วคราวปฏิบัติอยู่ไม่ถูกรวมในแผนการปฏิรูป

นับตั้งแต่แผนการปฏิรูปมีผลบังคับใช้ พนักงานแบบชั่วคราวที่มีอายุงานมากกว่า ๓ ปีก็จะได้รับค่าชดเชยด้วย การขยายเงื่อนไขในการปกป้องสิทธิของพนักงานแบบชั่วคราวนี้เป็นการตีความของสหภาพในฐานะที่เป็นมาตรการปกป้องเพื่อไม่ให้หน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะในส่วนของแคว้นปกครองตนเองและท้องถิ่นเอารัดเอาเปรียบกับพนักงานแบบชั่วคราวได้ต่อไป แต่สำหรับองค์กรที่เป็นตัวแทนของกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานแบบชั่วคราวมองว่ามาตรการนี้ยัง “ไม่เพียงพอ”

### อัตราการจ้างงานชั่วคราวในพนักงานรัฐ

ร้อยละของการจ้างงานชั่วคราวเมื่อเทียบกับพนักงานรัฐทั้งหมด



แคว้นปาอิสส์โกะ มีอัตราสูงที่สุดอยู่ที่ร้อยละ ๓๔.๔

### ยังมีประสบการณ์ยังมีค่าในการสอบคัดเลือก

การออกแบบกรอบหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปีที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐที่จะมีน้ำหนักมากกว่าคะแนนด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สหภาพแรงงานเรียกร้องต่อรัฐ โดยรัฐบาลเพิ่งให้ความเห็นชอบกับแนวคิดเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์ได้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ โดยเพิ่มน้ำหนักคะแนนเรื่องประสบการณ์ให้ถึงร้อยละ ๕๐ จากร้อยละ ๔๐ ของคะแนนการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (กล่าวคือ จากร้อยละ ๑๐๐ ของคะแนนการสอบประเมินจะให้คะแนนกับประสบการณ์ของผู้สอบคัดเลือกอย่างน้อยร้อยละ ๒๐) อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะนำปีที่ปฏิบัติงานมานับเป็นคะแนนในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น ผู้สอบจะต้องผ่านเกณฑ์การสอบคัดเลือกในขั้นแรกก่อน (ได้คะแนนร้อยละ ๖๐) ผู้ที่คะแนนไม่ถึงจะไม่ได้พิจารณาในขั้นตอนต่อไป กรณีที่พนักงานแบบชั่วคราวที่ต้องการจะได้ตำแหน่งงานประจำแต่ไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกเขาจะถูกจัดอยู่ในกลุ่มพิเศษที่รับประกันการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐอีกในอนาคต

ความตกลงในการปฏิรูปนี้สอดคล้องกับการเรียกร้องของสหภาพยุโรป ไม่ว่าจะเป็นศาลยุติธรรมแห่งสหภาพยุโรปหรือหน่วยงานอื่น ๆ ของสหภาพยุโรป และยังเป็นการปรับแนวทางให้เข้าคำวินิจฉัยล่าสุดของศาลสูงสุดสเปนด้วย ทั้งนี้ ในแถลงการณ์ฉบับล่าสุด ศาลยุติธรรมแห่งสหภาพยุโรปกล่าวตำหนิสเปนเรื่องที่ว่า หลักเกณฑ์ที่จะจัดทำขึ้นไม่ควรนำมาตรการใดก็ตามที่กำหนดจำนวนสูงสุดของการต่อสัญญาที่พนักงานแบบชั่วคราวสามารถทำได้มาพิจารณา

แม้จะครบกำหนดระยะเวลาสูงสุด ๓ ปีก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติไม่ได้ห้ามผู้ว่าจ้างพิจารณาเรื่องการต่อสัญญาจ้างงาน เพราะ “ต้องการพนักงานประจำและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน” ศาลยุติธรรมแห่งสหภาพยุโรปให้คำแนะนำใน ถ้อยแถลงเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ที่ผ่านมา

ศาลสูงสุดสเปนมีท่าทีแบบอนุรักษ์นิยมต่อแนวทางที่กำหนดขึ้นใหม่ จากนั้นไม่กี่วันต่อมาได้มีคำวินิจฉัยที่ เอื้อประโยชน์ต่อการจ้างงานแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแต่ไม่ใช่พนักงานประจำ<sup>๑</sup> คือพนักงานชั่วคราวที่อยู่ใน ตำแหน่งงานแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดจนกว่าจะมีการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ พนักงานชั่วคราวปฏิบัติงานอยู่ โดยพนักงานชั่วคราวดังกล่าวนี้ได้ปฏิบัติงานมามากกว่า ๓ ปีด้วยสัญญาจ้างงาน ชั่วคราว มาตรการนี้ยังระบุว่าไม่สามารถขยายระยะเวลาการปฏิบัติงานชั่วคราวออกไปได้มากกว่า ๓ ปี รวมทั้ง กระบวนการสร้างเสถียรภาพแก่พนักงานชั่วคราวในหน่วยงานรัฐยังไม่เสร็จสมบูรณ์

ล่าสุด เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรมีมติให้ความเห็นชอบพระราชกฤษฎีกา มาตรการเร่งด่วนเพื่อลดจำนวนพนักงานชั่วคราวในหน่วยงานภาครัฐ ด้วยคะแนนเห็นชอบ ๑๗๐ เสียง ไม่เห็นชอบ ๑๖๙ เสียง และงดออกเสียง ๘

ที่มาของข่าว :	<a href="https://elpais.com/economia/2021-07-05/el-gobierno-acuerda-con-los-sindicatos-la-reforma-para-acabar-con-el-abuso-de-la-temporalidad-en-la-administracion-publica.html">https://elpais.com/economia/2021-07-05/el-gobierno-acuerda-con-los-sindicatos-la-reforma-para-acabar-con-el-abuso-de-la-temporalidad-en-la-administracion-publica.html</a> <a href="https://www.congreso.es/notas-de-prensa?p_p_id=notasprensa&amp;p_p_lifecycle=0&amp;p_p_state=normal&amp;p_p_mode=view&amp;_notasprensa_mvcPath=detalle&amp;_notasprensa_notald=40132">https://www.congreso.es/notas-de-prensa?p_p_id=notasprensa&amp;p_p_lifecycle=0&amp;p_p_state=normal&amp;p_p_mode=view&amp;_notasprensa_mvcPath=detalle&amp;_notasprensa_notald=40132</a>
วันที่พิมพ์ :	๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

<b>ขั้นตอนการดำเนินการ / หลักวิชาการ :</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>คัดเลือกข่าวที่น่าสนใจและทันสมัยจากแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือได้ของสเปนและประเทศที่ใช้ภาษาสเปน อาทิ La Vanguardia, El Pais, ABC และ El Mundo</li> <li>ค้นหาข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องที่จะแปลจากแหล่งข้อมูลภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยการค้นหาจากระบบสืบค้นอิเล็กทรอนิกส์ และจำกัดการค้นหาเฉพาะเว็บไซต์ที่ลงท้ายด้วย .go.th, .org, .edu เป็นต้น</li> <li>แปลข่าวจากภาษาสเปนเป็นภาษาไทย โดยใช้เครื่องมือช่วยแปล เช่น พจนานุกรมทั้งแบบเล่ม และแบบออนไลน์ คลังคำศัพท์ของสำนักภาษาต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักวิเทศสัมพันธ์ในกลุ่มงานเดียวกันเฉพาะจุดที่ยากต่อการแปล</li> <li>การทับศัพท์ภาษาสเปนยึดตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา ตามประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑</li> </ol>	

ผู้ปฏิบัติงาน	นางสาวฤทัยชนก เมืองรัตน์	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ
กลุ่มงาน	ภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ	ลำดับที่/ปีงบประมาณ
		๑๐/๖๔
ผู้ทาน	นางสาวจิรกาญจน์ สงวนพวก นางสาวศิริสา ชลาชนานนท์	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ นักวิเทศสัมพันธ์เชี่ยวชาญ
ผู้ตรวจ	นางสาวกฤษณี มาศรีจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ

<sup>๑</sup> Personal indefinido no fijo หมายถึง คนที่ทำงานโดยได้รับการจ้างงานแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแต่ไม่ใช่พนักงานประจำของหน่วยงานนั้น ๆ คำนี้มีที่มาจากศาลสูงสุดสเปนกำหนดขึ้น เมื่อปี ๒๕๓๙ สำหรับใช้ในหน่วยงานรัฐเพื่อแก้ปัญหาการจ้างงานบุคลากรในภาครัฐ เนื่องจากการจ้างพนักงานชั่วคราวจะมีกำหนดระยะเวลาสูงสุดสำหรับปฏิบัติงานในตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างกระบวนการสอบคัดเลือกบุคคล แต่ไม่มีการระบุระยะเวลาที่แน่ชัด ศาลสูงสุดจึงพิจารณาว่าไม่ควรมากกว่า ๓ ปี อีกทั้ง ระยะเวลา ๓ ปียังไม่กระทบระเบียบเกี่ยวกับงบประมาณ ดังนั้น กรณีที่หน่วยงานรัฐจ้างงานบุคลากรมากกว่า ๓ ปี ศาลจึงวินิจฉัยว่า พนักงานชั่วคราวคนนั้นเข้าเงื่อนไขของการจ้างงานแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแต่ไม่ใช่พนักงานประจำ เป็นตำแหน่งที่อยู่ตรงกลางระหว่างพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ รวบรวมจาก <https://andaluciaorienta.net/trabajador-indefinido-no-fijo> และ <https://mymabogados.com/personal-indefinido-no-fijo#>

## ต้นฉบับข่าว

FUNCIÓNARIOS INTERINOS

# El Gobierno acuerda con los sindicatos la reforma para acabar con el abuso de la temporalidad en la Administración

El pacto contempla la convocatoria de las plazas estructurales ocupadas por interinos desde hace más de tres años y una indemnización de 20 días para los que no superen el concurso público



El ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta (centro), asiste a la firma del plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas entre comunidades autónomas y sindicatos, este lunes en Madrid. FERNANDO VILLAR / EFE

GORKA R. PÉREZ

Madrid - 06 JUL 2021 - 20:17 CEST

La ansiada lucha contra [el abuso de la contratación temporal en la Administración pública](#) toma desde hoy una nueva dirección, en sintonía con los deseos de Bruselas, y coloca en la mirilla del Gobierno el objetivo de rebajar hasta el 8% la tasa que recoge la media europea, y que [España supera actualmente en 20 puntos \(28%\)](#). Es una de las reformas [comprometidas por el Gobierno con Bruselas](#) en el plan de recuperación para cobrar los fondos europeos. En los últimos meses, además, la tasa de precariedad en la Administración se ha disparado debido a la contratación de profesionales sanitarios, profesores y otros empleados públicos para afrontar la

crisis de la covid-19. La medida afectará a unos 300.000 trabajadores temporales de la Administración, según cálculos del ministerio, y a 800.000 empleados, según los de las organizaciones sindicales.

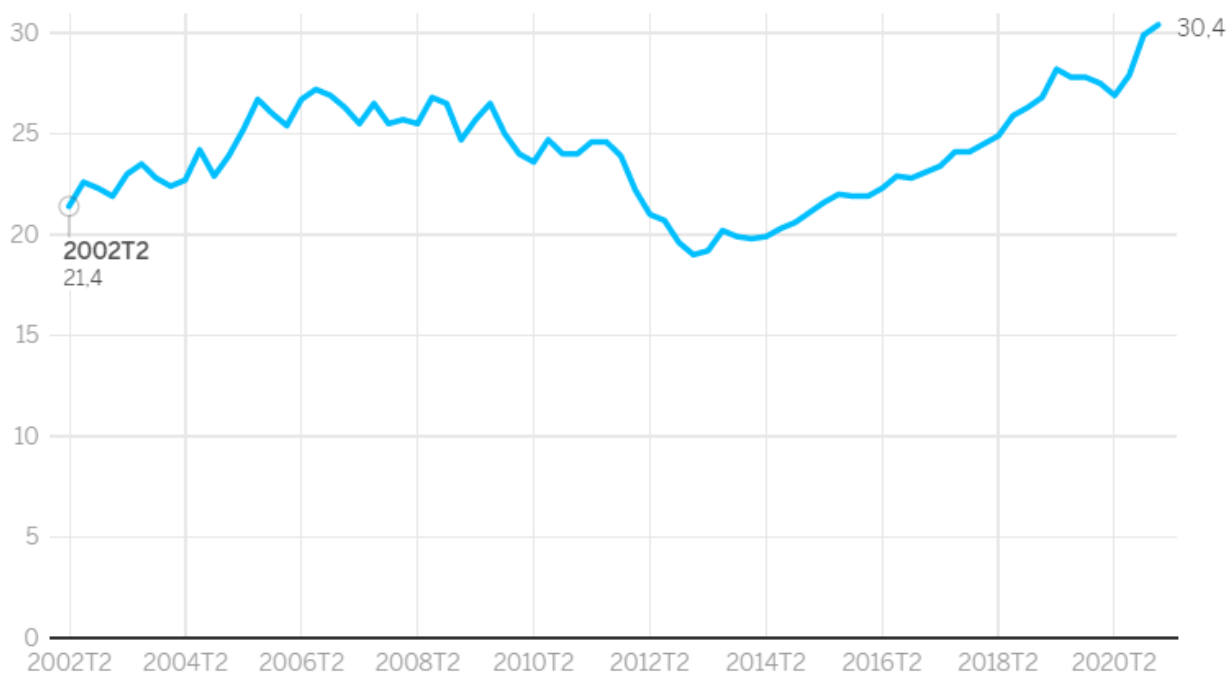
El pacto entre Función Pública y los sindicatos recoge que los contratos temporales tendrán una duración máxima de tres años y esas plazas tendrán que incorporarse a ofertas de empleo público (el interino además tendrá asimismo garantía de permanencia en su puesto de trabajo siempre y cuando esté en marcha el proceso selectivo). Por su parte, “las Administraciones deberán indemnizar al personal afectado con 20 días por año de servicio y hasta 12 mensualidades cuando extiendan los contratos temporales más allá de los tres años y se extinga su relación laboral. Además, todo acto administrativo que suponga el incumplimiento de estos plazos máximos será nulo de pleno derecho y se exigirán las responsabilidades que procedan (en materia disciplinaria, civil o incluso penal) a los gestores”, según explica CSIF a través de un comunicado difundido tras el acuerdo.

“Buscábamos una solución práctica, justa y que cumpliera con la legalidad para los cientos de miles de personas que ocupan puestos estructurales y que han llegado a ellos ocupando diversos contratos de interinidad. Y creo que lo hemos encontrado”, aseguró, tras la firma del pacto en la sede de Función Pública, el ministro Miquel Iceta. “No vamos a cometer ninguna injusticia con ningún interino y vamos a llamar a las Administraciones para que no se pierda ni un átomo de capacidad en los servicios públicos”, añadió. No en vano, el marco acordado establece solamente el camino a transitar, ya que serán las comunidades autónomas y las entidades locales las que establezcan finalmente las condiciones a aplicar en sus territorios.

“La reforma firmada 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 local”, señala UGT.

### **Tasa de temporalidad en el sector público**

Porcentaje de empleados con contrato temporal respecto al total



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) EL PAÍS

El proceso de estabilización, que deberá estar resuelto antes del 31 de diciembre de 2024, afectará a todas las plazas de carácter estructural, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. “Queda mucho por hacer, pero hoy avanzamos”, señaló Miguel Borra, presidente de CSIF. “Es un acuerdo que apuesta por dignificar a los eventuales reconociendo que sus derechos son iguales que los fijos y funcionarios de carrera”, indicó, por su parte, Paco García, coordinador del área pública de CC OO. “Este compromiso adopta medidas preventivas y sancionadoras que evitan las anomalías que se han venido produciendo cíclicamente”, celebró Julio Lacuerda, secretario general de Servicios Públicos de UGT.

Está previsto que el Gobierno apruebe este martes en el Consejo de Ministros un real decreto con el que pretende establecer una hoja de ruta a partir de la cual enfrentar una de las anomalías más representativas del mercado de trabajo y que se ha enquistado dentro de las instituciones públicas. El texto final, que contempla planes a corto y medio plazo, ha recibido este lunes el beneplácito de los sindicatos mayoritarios (UGT, CC OO y CSIF) en la Mesa General de Administraciones Públicas, quienes valoraron positivamente las últimas aportaciones realizadas la semana pasada por las comunidades autónomas y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

Con el beneplácito de los agentes sociales, pero sin el de las organizaciones que representan a los interinos –que consideran el plan “injusto” por consolidar plazas y no personas, y creen que no establece las cortapisas necesarias para evitar que se

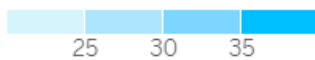
reproduzca en el futuro— el Gobierno acuerda así la celebración de un proceso de estabilización por el que pretende regularizar la situación del colectivo de funcionarios interinos en fraude de ley –aquellos que llevan más de tres años ocupando un puesto temporal—.

Además de establecer un plazo máximo de dos años para su ejecución –el plan se pondrá en marcha en 2022 y todos los procesos deberán estar ejecutados para 2024—el real decreto recoge también la modificación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en el que se reconocen indemnizaciones de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades para los interinos que sean cesados si no consolidan su plaza.

A partir de la entrada en vigor de esta reforma, aquellos trabajadores públicos que superen los tres años de estancia en condición de temporales también serán indemnizados. Esta ampliación del paraguas protector es interpretada por los sindicatos como una medida disuasoria para evitar que las Administraciones – especialmente las comunitarias y locales—continúen abusando de la temporalidad, no así para las organizaciones que representan a este colectivo, que la tildan de “insuficiente”.

### Tasa de temporalidad en empleados públicos

% de temporales respecto al total de empleados públicos



Fuente: EPA a partir de microdatos elaborados por el investigador Enrique Negueruela. EL PAÍS

### Más valor de la experiencia en los concursos

El diseño de este marco regulador contempla la realización de un concurso-oposición en el que los años de estancia en la Administración pesarán por encima de otros méritos. Esta era una de las principales demandas por parte de los



sindicatos y que finalmente el Gobierno ha aprobado con el argumento de facilitar así la entrada de aquellos trabajadores que acumulan una mayor experiencia. Su peso será de hasta el 50% del 40% que representa sobre el cómputo total la parte del concurso (esto es, sobre el 100% del total a evaluar tendrá como mínimo un peso del 20%), sin embargo, antes de computar estos años de estancia como méritos deberán aprobar primero la parte de oposición (60%), que tiene carácter eliminatorio. En el caso de que un interino que opte a consolidar su plaza no supere el proceso, además de la indemnización, entrará a formar parte de una bolsa de trabajo específica que le garantice el reingreso en la Administración en el futuro.

Este acuerdo “responde a la llamada de atención a la Administración española realizada desde la UE, a través de diferentes pronunciamientos de su Tribunal de Justicia (TJUE) y otras instituciones comunitarias, además de adaptarse a la reciente doctrina del Tribunal Supremo”, señalan fuentes del CSIF. En su último pronunciamiento, la justicia europea afeó a España el hecho de que dentro de la normativa no se contemplase ninguna medida que fije el número máximo de renovaciones que se le puede realizar a un trabajador temporal, a pesar de que haya cumplido el límite máximo de tres años. Algo que en la práctica no impide al empleador atender a través de estas renovaciones “necesidades de personal permanentes y estables”, advierte el TJUE en su fallo del 24 de junio.

Recogiendo este guante, el Tribunal Supremo dio un giro a su tradicional postura respecto a esta práctica, y pocos días después falló a favor de convertir en indefinidos no fijos –son aquellos que mantienen indefinidamente una plaza hasta que esta sale a concurso— a todos aquellos temporales que sumasen más de tres años con un contrato de interinidad. Junto a esta medida, también decretó la imposibilidad de extender más allá de los tres años el periodo de interinidad, incluso si el proceso de resolución de las ofertas públicas de empleo no se hubiera completado.

<https://elpais.com/economia/2021-07-05/el-gobierno-acuerda-con-los-sindicatos-la-reforma-para-acabar-con-el-abuso-de-la-temporalidad-en-la-administracion-publica.html>