

ESK, ADMINISTRAZIO, ERAKUNDE ETA ENPRESA PUBLIKOETAN BEHIN-BEHINEKO KONTRATAZIOAREN GEHIEGIKERIA-EGOERAREN AURREAN

**POSICIÓN DE ESK FRENTE A LA SITUACIÓN DE ABUSO DE LA CONTRATACIÓN EVENTUAL EN LAS ADMINISTRACIONES, EN-
TES Y EMPRESAS PÚBLICAS**

ESKren Nazio Batzordea 2021 otsailaren 10a





ESK, ADMINISTRAZIO, ERAKUNDE ETA ENPRESA PUBLIKOETAN BEHIN-BEHINEKO KONTRATAZIOAREN GEHIEGIKERIA-EGOERAREN AURREAN

ESK titulartasun publikoko zerbitzuak eta sektoreak indartzearen alde dago. Hori dela eta, beharrezkotzat jotzen du intetinitate gisa betetzen diren egiturazko lanpostu guztiak sendotzea.

ESKk, ekimen propioen bidez, hala nola administrazioarekiko auzien epaitegietan finkotasun-erreklamazioak aurkeztuz, edo beste erakunde batzuen ekimenen bidez, **parte hartuko du edo atxikiko da kontratazioaren gehiegikeria bide judizialeetatik zein legegileetatik konpontzeko eskatzen duten sindikatu eta mugimendu guztiekin.**

ESKk uste du egungo egoerari irtenbidea ahalik eta erakunde sindikal eta interinoen kolektibo gehien bilduko dituzten mobilizazio zabal eta masiboen bidez etorriko dela. Bide horretatik lortuko dugu, bai EAEn, bai Nafarroan, gaur egun administrazio, erakunde eta enpresa publikoetan gertatzen den aldi baterako kontratazioaren gehiegikeriari aurre egiteko neurriak ezartzea ekarriko duen borondate politikoa baldintzatzea.

ESKn argi daukagu aldi baterako kontratazioaren erabileraren **iruzurraren ondorioak administrazio, erakunde eta enpresa publikoei dagozkiela** eta, inolaz ere, ezin dietela kalterik eragin egoera horretan dauden langileei.

Kontratazioan iruzurra jasaten duten behin-behineko plantillen egoera erregularizatzeko modu zehatzari dagokionez, **ESK-k honako neurri hauen alde egiten du:**

Lehenengo neurri gisa, eskatu behar da administrazioek, eragile sindikalekin batera, **Giza Baliabideen Plan** bat egin dezaten, enplegu publikoaren egitura beren eremuan aztertzeko:

- Langile-kopurua
- Kontratu-harremana
- Behin-behinekotasunaren kasuan, kategoriaz kategoria behin-behinekotasun tasen azterketa, kategoriako lanpostu desberdinen iraupena, bai eta kategoria bakoitzeko generoaren arabera osaket ere.
- Bete beharreko gutxieneko beharrak.
- Etorkizuneko beharren aurreikuspena.
- Etab.



Bigarren neurri gisa, ESKk planteatzen duen lege-iruzurreko behin-behineko plantillak **erregularizatzeko modua honako hau da**:

1. **3 urtetik beherako iraupena duten eta egiturakotzat jotzen diren lanpostuak lehiaketa- oposizio bidez** beteko dira, presaz eta betiere hiru urteko epea bete baino lehen.
2. **Salbuespen gisa, eta behin bakarrik**, euskal administrazio publikoek **egonkortu egin behar dituzte** egitura-lanak egiten **3 urte baino gehiago daramaten** eta beren **lanpostua enplegu publikora iristeko prozedurak errespetatuz eskuratu duten langileak**, haien behin-behinekotasuna lege-iruzurra baita.

3 eta 4 urte bitarteko iraupena dutenak Hautaketa-prozesu Laburtu baten bidez bete behar dira (merezimendu-lehiaketa, proba praktikoak, langile jakin batzuei mugatutako lehiaketak, etab.); izan ere, administrazioek bi urte baino gehiagoz aurrera daramatzaten "aldi baterako proiektuak" deiturikoen atzean, eta administrazio horri atxikitako langileek garatzen ez dituztenak, egituraz bete behar diren egiturazko postu ezkutuak daude. ESKren iritziz, hirugarren eta laugarren urteen artean egiaztatzen da egitura izaera.

4 urtetik gorako iraupena dutenak langile publiko finko bihurtu behar dira, beren ohiko lanpostuan jarraitzeko eskubidea izango dute, eta karrerako gainerako funtzionarioentzat indarrean dagoen egonkortasun eta mugiezintasun-araubide berari lotuta egongo dira.

Langile horiek eskubidea izango dute gaur egun betetzen ari diren lanpostuan jarraitzeko, edo, hori ezinezkoa bada, kidego berari dagozkion zereginak betetzen jarraitzeko, bere zerbitzuak eskaintzen dituzten erakunde enplegatzaile berdinean, eskubide berberekin eta langile finko konparagarrientzat indarrean dagoen egonkortasun eta mugiezintasun-araubide berari lotuta, karrerako funtzionarioei lehia-prozeduren ondorioz dagozkien lehentasun edo lehenespena inolaz ere urratu gabe.

3. Abusu-egoeran dauden behin-behineko langileak egonkortu ondoren, hurrengo EPEetarako zein plaza dauden eskuragarri argituko da, eta arazoa auzitara eramatea saihestuko da.
4. Une horretatik aurrera, **administrazioak behartuta egongo dira bi urterik behin enplegu publikoaren eskaintzak egitera**, ESKren apustua baita herritarrek enplegu publikoa berdintasun-lehiaketen bidez lortzea. Konponbide honekin, zuzentaraua eta EBk euskal sektore publikoaren behin-behinekotasuna plantillaren% 8ra murrizteko ezartzen duen eskakizuna berehala beteko litzateke; gainera, barne-ordenamendu juridikoarekin bat etorriko litzateke.

Horretarako, beharrezkoa da, halaber, **Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak ez onartzea Madriletik ezartzen diren birjartze-tasak**. Azken gai hori EPOE aldatzearen edo estatutu propio bat negoziatzearen mende dago. ESKk, eremu batean edo bestean, birjartze-tasak kentzearen aldeko apustua egiten du.



5. Administrazioek aldi baterako kontratuak amaituztat jotzen dituztenean **lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko kalte-ordaina ezartzea**. Horrela kontratazioan behin-behinekotasunaz abusatzeak zigor eraginkorrak izango dituela ziurtatzen da.
6. **Erantzukizun administratibo eta penalak** ezartzea behin-behinekotasunaz abusatzeke egoera horiek sortu dituzten administrazio publikoei.

Azkenik, mobilizazioen planteamenduei dagokienez, **ESK gainerako erakunde sindikal eta langile interinoen kolektiboekin gutxieneko akordioak lortzen saiatuko da** baldin eta horien helburua bada egiturazko direnak eta behin-behinekotasunez estaliak izan diren lanpostuen kontsolidazioa eta administrazioan aldi baterako kontratazioaren abusuarekin amaitzea. Mobilizazioa hauetan **ESKk bere diskurtso propioa mantenduko du** baita 2021ko otsailaren 10ean Batzorde Nazionalean onartutako ESKren jarriera sindikalean adostutako puntuak garatzeko **atal sindikalei autonomia** eman ere



POSICIÓN DE ESK FRENTE A LA SITUACIÓN DE ABUSO DE LA CONTRATACIÓN EVENTUAL EN LAS ADMINISTRACIONES, EN- TES Y EMPRESAS PÚBLICAS

ESK apuesta por el fortalecimiento de los servicios y sectores de titularidad pública. Por ello, interpreta como una necesidad la consolidación de todos los puestos de trabajo con carácter estructural cubiertos en interinidad.

ESK, mediante iniciativas propias, como las reclamaciones de fijeza ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, o a través de iniciativas de otras organizaciones, **participará o se adherirá con todos aquellos sindicatos y movimientos que demanden soluciones al abuso en la contratación tanto por las vías judiciales, como legislativas.**

ESK entiende que la solución a la situación actual vendrá de la mano de movilizaciones amplias y masivas, que aglutinen al mayor número de organizaciones sindicales y colectivos de interinos e interinas, para arrancar la voluntad política que consiga poner medidas disuasorias al abuso de la contratación temporal que actualmente se produce en las administraciones, entes y empresas públicas, tanto en la CAV como en Nafarroa.

En ESK tenemos claro que las **consecuencias de este fraude** en el uso de la contratación eventual **deben de recaer en las propias administraciones, entes y empresas públicas** y, en ningún caso, pueden suponer perjuicio alguno para los y las trabajadoras que se encuentran en esa situación.

Respecto a la manera concreta de **regularizar la situación de las plantillas eventuales que sufren fraude en su contratación** no está exenta de debate, ESK apuesta por las siguientes medidas:

Como **primera medida**, se ha de instar a que las diferentes administraciones realicen, de manera conjunta con los agentes sindicales, un **Plan de RRHH** que analice la estructura del empleo público en su ámbito:n.º de trabajadores y trabajadoras

- relación contractual
- en el caso de la temporalidad, estudio de su tasa en relación con el empleo fijo en su categoría, duración de los diferentes puestos en la categoría, así como la composición por género en las diferentes categorías
- necesidades mínimas por cubrir

ESK Sindikatua



- previsión de necesidades futuras
- Etc.

Como **segunda medida**, la manera de regularizar las plantillas eventuales en fraude de ley que plantea ESK es la siguiente:

1. Aquellos puestos de trabajo de **duración inferior a 3 años**, y que se consideren estructurales, han de ser **cubiertos por Concurso-Oposición**, con carácter urgente y siempre antes del plazo de tres años.
2. Con **carácter excepcional, y por una sola vez**, las distintas administraciones públicas vascas han de **estabilizar al personal que lleve más de 3 años desarrollando tareas estructurales, y que haya accedido a su puesto respetando los procedimientos de acceso al empleo público**, ya que su temporalidad es fraude de Ley.

Aquellos de **duración entre 3 y 4 años**, han de ser cubiertos mediante **Procesos Selectivos Restringidos** (concurso de méritos, pruebas prácticas, concursos restringidos a determinado personal, etc.), ya que, tras los denominados “Proyectos de carácter temporal” que las diferentes Administraciones llevan adelante con una duración superior a los dos años, y que no son desarrollados por el personal adscrito a dicha Administración, se encuentran escondidos puestos estructurales que han de ser cubiertos de manera estructural. Es dentro del período comprendido entre el tercer y el cuarto año en el que, para ESK, se constata el carácter estructural del mismo.

Aquellos de **duración superior a 4 años**, han de ser transformados en **empleados públicos fijos**, con derecho a permanecer en su puesto de trabajo habitual y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para el resto de personal funcionario de carrera.

Dicho personal tendrá derecho a permanecer en el puesto de trabajo actualmente desempeñado o, en caso de que ello no fuera posible, a permanecer desempeñando tareas correspondientes al mismo cuerpo, para la entidad empleadora para la que presta sus servicios, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para el personal comparable fijo, sin perjuicio de la prioridad o preferencia que corresponda a estos últimos a efectos de los procedimientos de concurrencia competitiva.

3. Una vez estabilizado el personal interino en situación de abuso, se clarificará qué plazas quedan disponibles para las OEPs siguientes, y se evitará la judicialización del problema.



4. A partir de este momento, las **administraciones estarán obligadas a realizar ofertas de empleo público cada dos años**, pues es apuesta de ESK el acceso al empleo público de la ciudadanía en concurso de igualdad. Mediante esta solución se da cumplimiento inmediato a la Directiva y a la exigencia que impone la UE de reducir la temporalidad en el sector público vasco al 8% de la plantilla; además, es acorde con el ordenamiento jurídico interno.

Para ello, también es necesario que los **Gobiernos Vasco y Navarra no acepten las tasas de reposición que se impongan desde Madrid**. Esta última cuestión está sujeta a la modificación del EBEP o a la negociación de un estatuto propio, la apuesta de ESK, en uno u otro ámbito, es la eliminación de las tasas de reposición.

5. Establecer una **indemnización de 45 días por año trabajado** cuando las administraciones den por finalizados los contratos temporales y, de este modo, asegurar que el abuso de la temporalidad en la contratación tiene sanciones efectivas.
6. Imponer **responsabilidades administrativas y penales** para aquellas administraciones públicas que hayan generado estas situaciones de abuso de la temporalidad.

Por último, respecto a los planteamientos de movilizaciones, ESK **intentará llegar a acuerdos de mínimos con el resto de organizaciones sindicales y colectivos de personal interino** que tengan como objetivo la consolidación del empleo público con carácter estructural cubierto en interinidad, y el fin del abuso de la contratación temporal en la administración, manteniendo en todas las ocasiones que se realicen movilizaciones **discurso propio y dando autonomía a las secciones sindicales** para desarrollar los puntos acordados en el posicionamiento sindical de ESK aprobado el 10 de febrero de 2021 en Comisión Nacional.

#MásEstableMásPúblico #PrekariataterikEz

ESK Sindikatua www.esk.eus



ESKSindikatua