



ACUERDO INCUMPLIDO (5): ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, Borja Suárez Corujo, sigue incumpliendo el Acuerdo que él mismo firmó

El acuerdo de 16 de mayo de 2023 de la Mesa Delegada de la Administración de la Seguridad Social por el que se establecen las condiciones iniciales para la implantación de un plan estratégico de recursos humanos en la Administración de la Seguridad Social, refrendado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones y la Subsecretaría de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, **establece en su séptimo punto:**

“7. Estabilidad en el empleo:

La Mesa Delegada acuerda que el empleo interino es excepcional para la provisión de puestos de trabajo, exclusivamente aceptable para los estrictos casos indispensables a fin de dar cobertura a nuevos servicios o para garantizar mediante un plan de choque la atención a la ciudadanía en las oficinas de la Seguridad Social. El Ministerio se compromete a promover la cobertura definitiva de las plazas ocupadas por el personal temporal mediante los procesos previstos en la legislación vigente, aplicando criterios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, así como a facilitar la formación necesaria para su ocupación definitiva, con el compromiso de analizar el posible establecimiento de bolsas específicas de empleo temporal y listas de candidatos para solventar situaciones sobrevenidas de incremento de cargas de trabajo, con plena garantía de transparencia en la contratación temporal y en el nombramiento de funcionarios interinos. Igualmente, el Ministerio se compromete a que en el futuro estos procesos tengan lugar procurando que cualquier posible incorporación masiva de personal interino sólo se produzca tras un concurso interno de traslados del personal funcionario.”

En este sentido, también es significativo lo recogido en el punto IV de la Ley 20/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

“La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos.

En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para



garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia.”

CSIF, **CCOO** y **CIG** validamos con nuestras firmas este séptimo punto del Acuerdo de 16 de mayo de 2023, ya que manteníamos una situación crítica de falta de personal y con plantillas envejecidas y la contratación de personal interino en una situación de acumulación de tareas se constituía como la forma más rápida de incorporación de trabajadoras y trabajadores a los centros de trabajo de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. Tratábamos de solucionar una situación de excepcionalidad, no que fuera un uso y abuso de la normativa en vigor, situación en la que se convirtió finalmente.

Especial mención a: *“La Mesa Delegada acuerda que el empleo interino es excepcional para la provisión de puestos de trabajo, exclusivamente aceptable para los estrictos casos indispensables a fin de dar cobertura a nuevos servicios o para garantizar mediante un plan de choque la atención a la ciudadanía en las oficinas de la Seguridad Social.”*

Nuestros gestores de la Administración tienen la gran virtud de convertir la excepcionalidad en norma debido a su incapacidad manifiesta de una mejor gestión de las ofertas de empleo público ordinarias y extraordinarias, convirtiéndola en una práctica



diaria cada vez que ven la posibilidad de aplicarla. Por ejemplo la TGSS que tiene la intención de abrir un nuevo contrato por programa para “reforzar” la campaña de regularización de las cotizaciones del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, con la contratación de unos 300 interinos más.

El Acuerdo también dice: *“con el compromiso de analizar el posible establecimiento de bolsas específicas de empleo temporal y listas de candidatos para solventar situaciones sobrevenidas de incremento de cargas de trabajo, con plena garantía de transparencia en la contratación temporal y en el nombramiento de funcionarios interinos”*

CSIF, **CCOO** y **CIG** después de años demandando la creación de bolsas de empleo específicas en el ámbito de la Seguridad Social esperábamos que por fin se crearan estas a raíz de la firma del Acuerdo de 2023 pero, a fecha actual, seguimos en la misma situación.

“Igualmente, el Ministerio se compromete a que en el futuro estos procesos tengan lugar procurando que cualquier posible incorporación masiva de personal interino sólo se produzca tras un concurso interno de traslados del personal funcionario.”

En la línea con el resto del Acuerdo, y con el Secretario de Estado mirando para otro lado, seguimos contemplando cómo se discrimina al personal funcionario, compañeros y compañeras a quienes se les niega la oportunidad de traslado a sus provincias de origen, mientras que en sus localidades se crean nuevas plazas que se van cubriendo con la incorporación de personal temporal o de nuevo ingreso.

Incumplimiento: **Uso discrecional de la excepcionalidad en la contratación de personal interino**

Dilatando excesivamente el tiempo de permanencia en esta modalidad de prestación de servicios, con intención de seguir manteniéndola en el tiempo.

Incumplimiento: **Del punto IV de la Ley 20/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**

Pese a las posibles consecuencias establecidas en la propia Ley referidas al Reglamento de la propia UE:

“El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia.”

Incumplimiento: **Creación de bolsas de trabajo específicas en el ámbito de la Seguridad Social**

En los supuestos extraordinarios de urgente necesidad, reforzar las plantillas con personal interino, que permita que las candidatas y candidatos seleccionados se incorporen a este Servicio Público con unos mínimos conocimientos previos del sistema



y su organización, en base a criterios de selección legalmente establecidos y previamente negociados.

Incumplimiento: Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Que establecía la reducción de la temporalidad en el empleo público hasta un máximo del 8%. Actualmente, en el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad nos encontramos superando esa ratio, situándose el empleo temporal en torno a un 20%.

Después de las reuniones mantenidas en los grupos de trabajo, en las que **CSIF**, **CCOO** y **CIG** solicitamos el cumplimiento de todo lo anteriormente relatado, con especial énfasis en la agilización de los procesos selectivos de acceso y en la reducción de temarios y pruebas. Incidimos en que el transcurso de plazos desde el registro de solicitud de participación hasta la toma de posesión se hace insostenible y dilatado en el tiempo. Sin avances significativos.

¿Vas a permitir que se sigan usando fórmulas excepcionales fomentando la cobertura de vacantes temporalmente o prefieres plantillas estables?

¿Vas a seguir sin hacer nada observando como las pocas posibilidades que tienes de ser trasladado a tu localidad elegida se van minorando?

¿Vas a seguir dedicando y compatibilizando innumerables jornadas a formar a nuevos compañeros y compañeras sin garantías de que vayan a formar parte de la estructura y organización de la Seguridad Social o prefieres emplear ese tiempo en formar a compañeros y compañeras que se integren a las plantillas de forma estable?

Por todo ello, **CSIF**, **CCOO** y **CIG** animamos a todos los compañeros y compañeras del ámbito de la Seguridad Social a **secundar las acciones que vamos a ir proponiendo, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y retributivas** de la totalidad de la plantilla, que a su vez redundará en una mejor calidad del servicio público que ofrecemos.

Las Leyes y los Acuerdos son para cumplirlos

10 de septiembre de 2024