



Universidad de Valladolid

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA
GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2019-2020

TRABAJO FIN DE GRADO

Conflicto de Temporalidad en la Administración Pública: Los Funcionarios Interinos

ALUMNO: PATRICIA AEDO SANTAOLALLA

TUTOR: JOSE IGNACIO GARCIA-VALDECASAS



INDICE

1.	<u>INTRODUCCION</u>	3
1.1.	Objetivos del TFG.....	3
1.2.	Motivación Personal del TFG.....	4
1.3.	Etapas del Trabajo.....	4
1.4.	Palabras clave.....	6
2.	<u>CONTEXTO TEORICO GENERAL</u>	6
2.1.	Funcionarios Interinos. Definición y clases. Legislación.....	6
2.2.	Temporalidad del Funcionario Interino.....	13
2.2.1.	Definición de Conflicto.....	13
2.2.2.	Origen del Conflicto. R.D.L. 8/2020 de 20 de Mayo.....	15
2.2.3.	Actores Partícipes y sus distintas Percepciones del Conflicto.....	17
2.2.4.	Posibles Resoluciones.....	25
3.	<u>METODOLOGÍA</u>	36
3.1.	Temporalidad en la Administración en General. Análisis estadístico.....	36
3.2.	Temporalidad en la Administración Local. Ayuntamiento de Santander.....	37
3.2.1.	Tasa de Temporalidad Ayuntamiento Santander.....	37
3.2.1.1.	Discusión de Resultados.....	38
3.2.2.	Análisis Estadístico.....	38
3.2.2.1.	Procedimiento.....	39
3.2.2.2.	Muestras.....	40
	Recogida datos: Cuestionario	
	• Funcionarios Carrera	
	• Funcionarios Interinos	
3.2.2.3.	Discusión de Resultados.....	42
4.	<u>CONCLUSIONES</u>	49
5.	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	51

1. INTRODUCCION

1.1. OBJETIVOS TFG

Este trabajo pretende analizar el conflicto que ha generado la temporalidad de los funcionarios interinos en la Administración Pública, en general, y en el Ayuntamiento de Santander, institución donde realizo mi trabajo, en particular.

El problema no es nuevo, pero se ha acentuado a partir de la crisis y las medidas de recortes que impuso el Gobierno a la Administración a través de las Leyes de Presupuestos. El mal uso y el abuso de esta figura ha originado insatisfacción entre los distintos actores partícipes: Administración, Sindicatos y Funcionarios.

El trabajo tiene un doble objetivo: en primer lugar, valorar el incumplimiento que lleva a cabo la Administración en relación con la temporalidad de los funcionarios interinos; y, en segundo lugar, proponer soluciones factibles según los propios actores.

Se comienza el trabajo describiendo el contexto teórico, de manera general, donde se explica el origen y desarrollo de la figura del funcionario interino, cómo se ha llegado a este conflicto y sus posibles consecuencias. Posteriormente, se analizan las distintas percepciones que tienen los diferentes actores sociales partícipes en dicho conflicto y las posibles soluciones.

En la parte metodológica se realiza un cuestionario entre los funcionarios del Ayuntamiento de Santander con preguntas dirigidas para conocer su opinión sobre los dos objetivos planteados en el trabajo.

De todo ello, se obtiene unas conclusiones legales y unas conclusiones sociales, y se muestra qué grado de coincidencia existe entre cada uno de los grupos que componen este estudio.

1.2. MOTIVACION DEL TFG

La temporalidad de los funcionarios interinos se puede observar desde hace años en la Administración, y, por propia experiencia, en la Administración Local donde desempeño mi trabajo. Son un colectivo importante de la institución donde trabajo, ya que hay interinos que llevan hasta 13 años trabajando sin oportunidad de presentarse a ningún proceso selectivo. Gente que me importa, con la que interactúo diariamente y comparto tanto ilusiones como problemas.

El tiempo ha ido diluyendo la apreciación de temporalidad que sentía hacia ellos y está normalizando la utilización sin límite de la figura del “interino” y el abuso de poder que ha generado la Administración con los funcionarios interinos. Dicha temporalidad ha generado también un caos en sus propias vidas: insatisfacción, miedos e inseguridad. Deben afrontar unos procesos selectivos que si no los superan perderán sus puestos de trabajo. Sin embargo, parece que por fin la Administración ha decidido afrontar ahora este conflicto.

Por ello se quiere analizar el conflicto desde distintas vertientes:

- Por un lado, su resolución desde un punto de vista legal con la Administración.
- Por otro lado, desde el punto de vista social, teniendo en cuenta a los actores partícipes: Administración, Sindicatos y Funcionarios.
- Por último, se pretende reflexionar sobre dicho conflicto y clarificar mi postura personal respecto tal conflicto.

1.3. ETAPAS DEL TRABAJO

En el marco teórico se parte de un análisis preciso de la Figura del Funcionario Interino, es decir, de sus orígenes legales, su concepto y sus clases de acuerdo con lo establecido por el artº 10 del Estatuto Básico de la Función Pública.

Se sitúa a continuación el origen del conflicto, que parte en el año 2010 de los recortes en las retribuciones de los funcionarios, la congelación de sueldos, la tasa de reposición de efectivos 0 y la insatisfacción generada.

Se realizará también un análisis de la evolución de lo que ha ido ocurriendo: cómo se ha generado el conflicto y cómo se ha llegado al abuso de poder por el incumplimiento por parte de la Administración, que ha traspasado la figura del funcionario de carrera a la del funcionario interino, en situación de desventaja y sin posibilidad de regularizar su situación, al ser una decisión unilateral de la Administración.

Se analizará posteriormente quiénes son los actores partícipes y las distintas percepciones que tienen cada uno de ellos de este conflicto. Se definen cuatro tipos de actores, dos de forma directa: Administración y Funcionarios Interinos, y dos que interactúan en el problema: Sindicatos y Funcionarios de Carrera.

Todo ello lleva a analizar las posibles resoluciones legales que ahora mismo pueden darse; la adecuada utilización del Acuerdo para la Mejora Empleo Público firmado entre Gobierno y Sindicatos de fecha 29 marzo 2017, Real Decreto-Ley 6/2017 de 31 de marzo; la importancia de la Sentencia dictada por del Tribunal de Justicia Europeo (Sala Segunda) de 19 de marzo de 2020 en el asunto C-103/18 Sánchez Ruiz y C-429/18; y la necesidad de actualización de la Administración Pública.

En una segunda parte, y con un enfoque cuantitativo, se mostrarán los datos con referencia a la temporalidad del personal funcionario por parte de la Administración General, utilizando información a nivel nacional que esté recogida en las páginas del Ministerio de la Función Pública y en la Dirección de Estadística, y se comentarán sus resultados.

A partir de aquí se llevará a cabo el mismo procedimiento, pero acotando los datos al Ayuntamiento de Santander. Para ello, se selecciona una muestra entre el colectivo de funcionarios de carrera y funcionarios interinos.

El procedimiento se realizará a través de una encuesta anónima que abarque el sentir de todos los actores. Se trabajará con parámetros en dos sentidos: unos generales para delimitar la muestra, y otros más específicos que nos indicarán su parecer y se procederá a la discusión de los resultados, y las conclusiones de acuerdo con los objetivos propuestos en este trabajo.

1.4. PALABRAS CLAVE

Temporalidad, Empleo, Conflicto, Administración, Funcionarios, Interinos.

2. CONTEXTO TEÓRICO GENERAL

2.1. FUNCIONARIOS INTERINOS. LEGISLACIÓN, DEFINICIÓN Y CLASES

LEGISLACIÓN

La Ley 315/1964 de 7 de febrero de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, era la que regulaba a los funcionarios de la Administración pública por una relación de servicios profesionales y retribuidos, regulada por el Derecho administrativo, la cual estaba basada en los funcionarios civiles como cuerpos técnicos y administrativos.

La Constitución Española de 1978 dispuso como mandato constitucional que se dictase un Estatuto que fuese la base del régimen jurídico de la Administración, y así lo establece en su Título IV Del Gobierno y la Administración, artº 103.3 “*La Ley*

regulará el estatuto de los funcionarios público, el acceso a la función Pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad,...”, junto con lo regulado en el Título VIII De la Organización Territorial del Estado, artº 149. Competencias exclusivas del Estado, en su punto 18º *“Las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de los funcionarios...”*.

Posteriormente al mandato de la Constitución, se dictó la Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que no era un Estatuto, sino una Ley de medidas provisionales que no derogó en todo la anterior de 1964, pero que si cambió el modelo de organización basándose más en los puestos de trabajo.

Y finalmente en el año 2007 llegó el tan esperado Estatuto de la Función Pública, aprobado por Ley 7/2007 de 12 de abril (EBEP). Posteriormente se aprobó el R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado público (TREBEP) cuyo contenido y finalidad en cuanto a el concepto y clases de empleados públicos no ha cambiado en nada.

Por tanto, se está ante una legislación básica, y así lo establece como tal en su artº 1.1.Objeto. *“El presente Estatuto tiene por objeto establece las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación”*, el cual le determina en su artº 2, siendo entre otros, para todo tipo de Administración, ya sea del Estado, Autonómica o Local.

En Junio 2006 Gobierno y Sindicatos firmaron el acuerdo sobre el anteproyecto de ley del Estatuto del Empleado Público, en un acto formal donde asistió el Presidente del Gobierno José Luis Rodríguez Zapatero y el Ministro entonces de Administraciones Públicas D. Jordi Sevilla. Noticia que se publicó en la Web Oficial del Gobierno de España, y de la que se hicieron eco todos los medios de comunicación. En ella se informaba de los puntos más significativos en que se basaba el citado anteproyecto, siendo alguno de ellos:

- Reducir la temporalidad, fomentado el empleo estable y de calidad.
- Garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad en el acceso al empleo público.

Pero el Estatuto defraudó a muchos profesionales de la materia, que consideraban que no había afrontado los problemas existentes en profundidad y por ello la eficacia de la norma no estaba muy definida.

“Un Godot largamente esperado y anunciado, pero que cuando ha venido me parece que no ha llegado”. Así lo expresaba Luis Martín Rebollo, catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Cantabria en su trabajo de análisis y reflexión de la Ley 7/2007 que aprueba el EBEP: “Un Godot que no ha llegado.”

Indica que *“Gran parte del Estatuto no es aplicación directa porque necesita el complemento indispensable del legislador, estatal o autonómico, de desarrollo. Y otra parte de lo que sí es directamente aplicable resulta ser aspectos definitorios, clasificatorios o de principios que, por su generalidad y a veces ambigüedad, impiden o dificultan su plena aplicabilidad inmediata”* *“La transitoriedad continua o, si se prefiere, es mayor que la que había antes...,la transitoriedad se convierte una vez más, en el régimen jurídico ordinario”.*

Incluso determina que fue tan confuso el inicio de la aplicación del Estatuto, que la Secretaria Gral. de la Administración Pública publicó el 5 de junio de 2007, no llega a dos meses después de la publicación del EBEP, una Instrucción para determinar y aclarar los preceptos directamente aplicables, y cuales necesitaban normas de desarrollo, así dice la Instrucción:

1º Preceptos del EBEP directamente aplicables”

- *El título I (Objeto y ámbito de aplicación)*
- *El título II (Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas).*

CONCEPTO Y CLASES DE FUNCIONARIOS

La finalidad del EBEP era aunar en una misma norma todos los aspectos básicos que existían y que afectan a los diferentes empleados públicos

Fue la primera vez que se incorporó en nuestro ordenamiento jurídico la definición de “Empleado Público”, un concepto que la doctrina había acuñado, y que era reclamado por diferentes agentes sociales, sobre todo sindicales, tal y como expresa el Profesor Sánchez Morón en su libro “Marco jurídico y competencial del personal servicio de las Administraciones Públicas de Editorial Lex Nova 2007. Hasta ahora siempre se había denominado al conjunto de trabajadores al servicio de la Administración como personal al Servicio de la Administración.

La definición que dispone en su artº 8.1. es demasiado genérica e imprecisa: *“son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses Generales”*, y si no fuera que en el punto 2 nos enumera de forma taxativa quienes son, nos encontraríamos ante un amplio espectro de personal al servicio de los intereses generales.

Por tanto, estos y no otros son empleados públicos:

- *Funcionarios de carrera.*
- *Funcionarios interinos.*
- *Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
- *Personal eventual.*

Nos centraremos en las dos primeras clases de funcionarios, en sus diferencias y similitudes comparando sus definiciones en el EBEP.

Funcionarios de Carrera: artº 9.1 *“quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente”*

Funcionarios Interinos: artº 10.1 *“los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera...”*

Similitudes:

- a) Nombramiento legal
- b) Regulados por el Derecho Administrativo
- c) Mismas funciones
- d) Servicios profesionales retribuidos

Diferencias:

- a) Carácter permanente: exclusivo de los funcionarios de carrera. El carácter provisional o transitorio es la principal diferencia entre las dos clases.
- b) Razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia: Los funcionarios interinos solo pueden ser nombrados en base a estos motivos, los funcionarios de carrera responden a la ejecución de las Ofertas de Empleo, resultado de las necesidades estructurales de las Plantillas de cada Administración.

El artº 10 “Funcionarios Interinos”, en su punto 1. acaba la definición indicando que se tienen que dar alguna de las siguientes circunstancias:

- a) *La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*
- b) *La sustitución transitoria de los titulares.*
- c) *La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Por tanto, deben de coexistir además de las razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia en el nombramiento, uno de estos cuatro supuestos.

Y es este artº 10 del Estatuto Básico de Empleado Público el que nos da título a este trabajo, ya que estos supuestos citados son los que están causando el conflicto de la temporalidad en la Administración Pública.

Los dos primeros, a) y b) ya existían en la legislación anterior al EBEP, pero las siguientes, c) y d) se incorporan como novedades para la cobertura temporal de puestos. Analicémoslos ya que cada uno de ellos tiene su particularidad:

a) *“La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionario de carrera”*, es el nombramiento más tradicional. Son los casos en los que hay plazas vacantes que no se han podido cubrir definitivamente por funcionarios de carrera, figuran en las Relaciones de Puestos de Trabajo, y se consideran necesarios en la organización. Este personal seguirá en su puesto de trabajo hasta la cobertura definitiva de la plaza por los procedimientos reglamentarios de selección o promoción interna. Normalmente para cubrir estas vacantes, el personal interino proviene de procesos selectivos que ha superado sin obtener plaza o de bolsas de trabajo ejecutadas para ese fin.

En estos casos la Administración tiene la obligación de incluir esa plaza vacante en la primera Oferta de Empleo Público que corresponda después del nombramiento, salvo que decida amortizar la plaza. (Artº 10.4). Lo que aquí pretende el legislador, es que la Administración tenga un entramado sólido de empleados públicos fijos, y que la temporalidad esté acotada por ley, aunque el precepto no prevé ningún tipo de sanción ante su incumplimiento.

b) *“La sustitución transitoria de los titulares”*. Este supuesto no plantea generalmente problemas de temporalidad, porque se utiliza para cubrir situaciones en las que el titular de la plaza tiene reserva de puesto, ya sea por situaciones administrativas, licencias o incapacidad temporal del titular. En el momento en que finaliza el motivo que provocó la sustitución, y el titular de la plaza se incorpora al servicio activo, el funcionario interino cesa automáticamente.

c) *“La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.”* Este supuesto está muy asimilado con el contrato de “obra o servicio”, artº 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores (ET). Ha sido modificado y así se recoge en el TREBEP de 2015 ya que antes no se fijaba duración de los programas.

Así la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de Racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, establece su duración, tres años, prorrogables por otros 12 meses más, para evitar fraudes de ley en comparación con la legislación laboral.

d) *“El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses”*. En este caso la similitud se establece con el contrato laboral de “circunstancias de la producción” del artº 15.1.b del ET., su duración es la misma, pero en este caso tampoco se impone ninguna sanción a la Administración en los casos en los que encadene un nombramiento con otro superando la temporalidad establecida por ley. Este supuesto ha sido uno de los más utilizados por la Administración a partir de las restricciones en las tasas de reposición de efectivos que se establecieron a través de las Leyes de Presupuestos, porque además no necesita que exista plaza en Plantilla ni puesto en la R.P.T.

Por tanto, tenemos principalmente tres circunstancias que la legislación ha establecido para fortalecer la fijeza en el empleado público, al establecer un límite temporal para su utilización:

- a) Incluir la plaza vacante en la que se ha nombrado el interino en la primera Oferta Empleo Público que corresponda después del nombramiento.
- c) No podrá tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más
- d) Por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses

2.2. TEMPORALIDAD DEL FUNCIONARIO INTERINO

2.2.1 DEFINICIÓN DE CONFLICTO

Según Lorenzo Cadarso (2001), el conflicto social se define como:

“Un proceso de interacción contenciosa entre actores sociales que comparten orientaciones cognitivas, movilizados con diversos grados de organización y que actúan colectivamente de acuerdo con expectativas de mejora, de defensa de la situación preexistente o proponiendo un contraproyecto social” (pág. 12).

Es importante el alcance y significado de estos conceptos enfocados a nuestro estudio. Por ello los analizaremos con el mismo orden con el que lo define el citado autor.

CONFLICTO:

1. PROCESO: es el primer concepto con el que definirle. El origen del conflicto entre Administración y funcionarios interinos se inicia hace muchos años, aunque nosotros lo hemos acotado desde 2010, es la consecución de distintas situaciones que tienen relación entre sí, no se trata de actos aislados, lleva cuajándose muchas décadas.

2. INTERACCIÓN CONTENCIOSA: Para poder calificarla como conflicto debe haber dos grupos opuestos que tienen distintas formas de valorar las situaciones y cuyo nivel de confrontación va aumentando progresivamente.

3. ACTORES SOCIALES: Claramente definidos, la Administración y el personal temporal como actores principales, Sindicatos y Asociaciones como actores secundarios.

4. MOVILIZACIÓN: *“los actos y las críticas deben ser conscientes mentalmente, racionales en términos estratégicos y coordinados socialmente” (Cadarso 2001)*. Se han realizado reclamaciones individuales, colectivas, negociaciones sindicales y demandas a los Tribunales españoles que no han sido atendidas. Ahora han acudido a los Tribunales Europeos, que tampoco han solucionado el conflicto.

5. ORIENTACIÓN COGNITIVA: Los funcionarios interinos tienen un mismo objetivo y mismas expectativas, experimentan la misma sensación de abuso de poder y procesan la información siempre en desventaja.

6. ORGANIZACIÓN: Los grandes Sindicatos ya existían antes de este conflicto, pero dentro de sus organizaciones, la temporalidad en la Administración está presente como un mini movimiento social que necesita respuestas. También se organizan en grupos y asociaciones con el mismo fin.

7. OBJETIVOS: La fijeza en un puesto de trabajo en la Administración sin que se les penalice con un proceso selectivo al que todavía no han tenido oportunidad de acudir tal y como establece la legislación.

El conflicto, al que le dedicamos este trabajo, es un proceso dinámico en el que se interactúa con distintas situaciones sociales.

La crisis que afectó económicamente a toda Europa ha supuesto un cambio radical en la cultura del bienestar social que teníamos, y ha restringido el mercado laboral y la economía familiar. La cultura del bienestar irrumpe en nuestra sociedad, se motiva el consumo, hemos dejado atrás el esfuerzo y el sacrificio y socialmente nos hemos acomodado a nuestras expectativas, el bienestar es el objetivo último y cuando no se alcanza en las épocas de crisis económicas, las personas aumentan la sensación de precariedad y de frustración.

También en la Administración se han limitado todas sus áreas y beneficios sociales, así como a su personal, y es lo que está ocurriendo con la temporalidad del empleo en la Administración. Los interinos no quieren afrontar un proceso selectivo, por una parte porque ya están acomodados y por otra porque temen no superarle y perder sus puestos de trabajo y con ello su bienestar económico y social. Está directamente relacionado con la precariedad laboral que hay actualmente.

2.2.2. ORIGEN DEL CONFLICTO. R.D.L. 8/2010 DE 20 DE MAYO

Este trabajo sitúa los Orígenes del conflicto al año 2010, cuando se dictó el RD 8/2010 de 20 Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Por primera vez en la historia de España, un Presidente del Gobierno, Rodríguez Zapatero, rebajó el salario a los funcionarios, intentando reducir el gasto público. Supuso una rebaja salarial de entre el 0,56% y el 7% dependiendo de las categorías, retracción de paga extra y cinco años de congelación salarial consecutiva. Esto se materializa en una pérdida de poder adquisitivo próxima al 30%.

Pero más allá de los recortes salariales, el principal motivo de la temporalidad en la Administración se ha producido con la política de contención del gasto público, al no reponer a los efectivos que se jubilaban entre los años 2010 y 2015.

Entre los años 80 y 90 como consecuencia de la transferencia de competencias a las CCAA, se incrementó mucho la entrada de empleados públicos en la Administración. Actualmente hay en España 3,25 millones de funcionarios (según la encuesta del EPA, último trimestre 2019), de los cuales más de una cuarta parte de estos trabajadores cumplirán a lo largo de la próxima década la edad legal de jubilación. Únicamente siete de cada cien funcionarios (algo menos de 240.000) tiene menos de 30 años. Y el 44% supera los 50 años. Tenemos una población funcionarial muy envejecida, solo 1 de cada 10 jubilaciones fueron cubiertas entre 2010 y 2015.

Durante años no se convocaron Ofertas de Empleo Público, al haber Tasa de Reposición 0, no hay procesos selectivos, y ¿qué hacer con las vacantes generadas que no se pueden reponer?, porque las necesidades de la Administración siguen siendo las mismas, son necesidades estructurales, no temporales, incluso en muchos sectores como los sociales han ido aumentando año tras año.

La Administración comienza a utilizar de forma indiscriminada el artº 10 del EBEP: el nombramiento de funcionarios interinos.

Pero estas medidas no ayudaron a reducir el gasto público, los datos se maquillan, se redistribuye el gasto de las partidas presupuestarias de funcionarios de carrera a las de funcionarios interinos. Las previsiones impuestas por el Gobierno para cumplir los objetivos de Regla de gasto solo provocan que la figura del funcionario de carrera se traspase a la figura del funcionario interino.

Actualmente se calcula unos 800.000 funcionarios interinos, lo que ha generado una elevada tasa de temporalidad en la Administración, a finales del 2019 casi del 27,8%.

El funcionario interino tiene una misión, que es correcta, cubrir temporalmente plazas en situaciones tasadas por ley cuando no se puedan cubrir con funcionarios de carrera o se necesite por incremento de tareas puntualmente.

La Administración tiene funcionarios interinos que llevan más de diez años en esta situación, lo cual quiere decir que antes de los recortes ya se venía abusando de esta figura.

El incumplimiento de la Administración de forma unilateral y la falta de procesos selectivos que regulen esta situación ha provocado una gran insatisfacción por parte del funcionario interino que reclama sus derechos.

El conflicto entre las partes ya está generado, ahora se tendrá que analizar cuáles son las mejores vías de solución que se han planteado.

2.2.3. ACTORES PARTICIPES Y SUS DISTINTAS PERCEPCIONES DEL CONFLICTO

El conflicto social es un proceso complejo en el cual distintos actores perciben que sus posiciones, intereses, objetivos, o necesidades son contradictorias, y su complejidad está determinada por el número de actores que intervienen en ellos, y en buena medida, con la posición que estos ocupan en el espacio social.

El concepto de actor amplía los márgenes de decisión y de acción del individuo, es decir de su autonomía, con lo que se le concibe como alguien capaz de convertirse en alguien creador o innovador en el ámbito de la acción. Al actor se le reconoce, sobre todo, por las acciones que decide realizar. (Bourdieu 2003).

En este Conflicto nos encontramos con cuatro actores, dos de forma directa y dos que interactúan en el problema.

Directos:

- La Administración.
- Los Funcionarios Interinos.

Indirectos:

- Los Sindicatos.
- Los Funcionarios de Carrera.

Cada uno de ellos tiene su propia percepción del conflicto, que se ha generado durante el proceso de información, de sensación y de emoción que reciben de su entorno.

Como dice Russell Hochschild: (2018) *"las emociones están orientadas a la acción, pero también están orientadas hacia la cognición, y comunican información acerca de la posición del sujeto en el mundo"* (pág. 86).

La Administración

Todo parte de nuestra Constitución Española, en esta se proclama la división de poderes del Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. El Título IV, bajo el epígrafe "Del Gobierno y de la Administración", al Gobierno le corresponde, a tenor del artículo 97 de la Constitución, no el poder, sino la función ejecutiva. Gobierno y Administración son dos órganos distintos, aunque estrechamente vinculados. Y aunque esta cuestión se confunde hoy en día, al Gobierno corresponde desarrollar una actividad política, principal, y a la Administración una actividad administrativa o subordinada.

El mismo Tribunal Constitución, (STC 16/1984, de 6 de febrero), manifiesta que "la Administración es una actividad dirigida al cumplimiento completo de los fines del Estado, comprometida y no independiente, aunque persiga la satisfacción del interés general, en el marco del preestablecido ordenamiento jurídico." Debe existir "neutralidad política de la Administración y neutralidad administrativa del Gobierno".

Definida que la Administración debe dirigir su actividad para el cumplimiento completo de los fines del Estado, y que su fin es la satisfacción del interés general, debe estar sujeta en tres bases para su gestión:

- La legal que le fija sus facultades y límites
- La estructural y orgánica que de sentido y dirección a su fin concreto.
- Supervisión permanente para no desviarse del programa estructurado y presupuestario que se le asigna para conseguir sus objetivos.

Y la legitimación que la Administración Pública obtiene, en sí misma no es un condicionante de dominio y de poder, pero su estructura formal, su institucionalización excesiva y su funcionamiento obsoleto predispone a los demás actores al acatamiento de determinadas situaciones, como la temporalidad, y así desarrolla su ámbito de poder, para suplir su incompetencia.

Desde el punto de vista de poder dentro de la organización, podemos hacer referencia a las palabras de Henry Mintzberg quien concibe el poder como “la capacidad de influir sobre el comportamiento de los agentes en la organización”.

La Administración no tiene unas bases solidadas, no tiene una estructura desarrollada desde el punto de vista de la eficiencia y la eficacia con personal fijo, sino que suple la necesidad coyuntural con la temporalidad de su personal, más vulnerable, dócil e influenciable.

Este no es un problema actual, siempre se ha funcionado más o menos de esta manera, los interinos y la temporalidad han ido de la mano de la Administración. El Ejecutivo ha legislado poco en contra de esta situación, y cuando lo ha hecho no les exige su cumplimiento. Esto les otorga más poder y que exista más desviación de poder. Nos preguntamos el motivo de ello: Ninguna legislación española penaliza a la Administración Pública por incumplimiento.

Y ante una situación coyuntural como la que existió en los años de crisis que comenzaron en el año 2008, la Administración entre otras medidas ya analizadas, paralizó por completo el ingreso en la Administración para de esta manera controlar el déficit existente en sus partidas presupuestarias. Pero no solo no consiguió su fin,

sino que consiguió sacar a la luz un conflicto latente por abuso y desviación de poder.

Fruto de todo ello debe ser una reformulación y clarificación del régimen jurídico del funcionario interino, así como una reflexión sobre la utilización desmedida que ha realizado la Administración de esta peculiar figura funcional.

Por eso la perspectiva que la Administración Pública tiene de ese conflicto, es que es consciente de él, tiene necesidad de resolverlo pero no se implica lo suficiente para tener un resultado satisfactorio, va poniendo parches y sigue abusando de la temporalidad que la permita seguir funcionando, es como una ruleta. Llega a pactos con negociaciones condicionadas a otras reivindicaciones del personal de la Administración Pública como la mejora salarial. Al final es otra demostración de poder.

Los Funcionarios Interinos.

Como ya hemos analizado en otro apartado anterior, es el artº 10 del Estatuto Básico de Empleado Público el que nos da título a este trabajo, y los supuestos en los que se puede nombrar a un funcionario interino los que están causando el conflicto de la temporalidad en la Administración Pública.

Actualmente se estima que pueden ser unos 800.000 funcionarios interinos entre todas las Administraciones Públicas, casi un tercio de nuestros empleados públicos.

Hasta hace poco los interinos no podían disponer de carrera profesional, ni desarrollarse profesionalmente, ni derecho a la antigüedad, ni participar en cursos de formación ni tantas otras medidas de equiparación con los funcionarios de carrera.

Y aunque se han ido avanzando en equiparación de derechos salariales y laborales, el conflicto ahora se ha centrado en el derecho a la fijeza en sus puestos de trabajo.

Son las consecuencias de los recortes, la lentitud de los procesos de selección y la reducción de las plazas ofertadas. Estas causas dejan a los interinos sin plaza fija durante años, pero siguen trabajando para la Administración, porque las necesidades de servicio público siguen existiendo sino son más.

Su perspectiva de este conflicto puede calificarse como muy frustrante, la insatisfacción de los resultados de negociaciones durante años, y el Acuerdo al que se ha llegado en 2017 entre Administración y Sindicatos. Muchos consideran que el Acuerdo es un “expediente de regulación de empleo, un ERE encubierto”, que se sustituyen trabajadores con experiencia por trabajadores nuevos. La edad media del funcionario interino es de 45 años.

Esto ha generado que ellos mismos hayan creado asociaciones y sindicatos cuyo fin principal es conseguir la fijeza sin ver peligrar sus puestos de trabajo. Consideran que el incumplimiento de la Administración conlleva la sanción de fijeza del interino en el puesto trabajo que ocupa. El conflicto ha estallado y los interinos reclaman sus derechos a la Administración presionando con todas las vías que tienen, la negociación y los Tribunales.

Pero en España los interinos no han ganado ninguna sentencia, ni la ganarán, la legislación actual es muy clara, no hay base legal para poder hacer fijos a los interinos sin ningún tipo de prueba u oposición. Son muchas las demandas, es otra manera de presión, pero debería evitarse en lo más posible la recurrencia continua a los tribunales para solventar estas discrepancias.

Han llegado a los Tribunales Europeos, la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de junio de 1999 impone que los Estados Miembros que no cumplen ciertas

condiciones en relación a los trabajadores temporales deben de legislar sanciones, pero en España no se cumple.

Los Sindicatos

El Sindicato más antiguo y más representativo en la Administración Pública de nuestro país es el sindicato CSIF, y así se define en su página web, como “Central Sindical de corte moderno y europeo integrada en la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI) consolidada como tercera vía sindical de ámbito estatal.” Nace el 24 de Enero de 1978, como consecuencias de la fusión de 24 Asociaciones y una Federación, todas independientes, profesionales, y no alineadas ideológicamente, en defensa de los derechos de los funcionarios.

La independencia de grupos políticos, económicos o de cualquier clase la diferenciaba de los llamados “Sindicatos de Clase” mucho más antiguos, con grandes organizaciones y una gran representación de los trabajadores. Pero con el tiempo y las reivindicaciones de los empleados públicos, todos fueron incorporando Secciones Sindicales dentro de sus sindicatos dedicados a la Función Pública. Hoy en día CC.OO y UGT junto con CSIF son los sindicatos más representativos dentro de la Administración.

El sindicalismo y la cuestión de las relaciones laborales están presentes en la obra de los autores clásicos de las ciencias sociales. Karl Marx y Frederich Engels tratan la cuestión sindical como uno de los grandes acontecimientos sociopolíticos contemporáneos.

Por otra parte, algunas investigaciones han puesto de relieve como influye el grado de organización de los actores sociales en la gestión del conflicto (Edwards; Schullion, 1987), y para Hyman, *“es importante tener en cuenta la distinción analítica entre formas de conflicto organizado & colectivo) y no organizado (individual)”* (Urquijo García 2001).

Actualmente, los sindicatos han perdido fuerza en la Función Pública, durante años han priorizado sus intereses como organizaciones por encima de la defensa institucional del interés general e incluso de la defensa de los funcionarios. Perciben a la Administración pública como un actor cuya función principal es proveerles de recursos y lograr un mayor grado de confort a sus propias organizaciones. Todo esto les ha pasado factura disminuyendo su número de afiliados en la Administración.

Se produce un choque entre dos actores, las negociaciones ante los conflictos avanzan de forma irregular, por un lado los sindicatos, muy profesionalizados en la negociación y en la gestión del conflicto, con gran información de las organizaciones públicas y por la otra, una Administración que intenta evitar el conflicto, no quiere que se altere la calidad de los servicios y la paz social, ni que les salpique políticamente el desorden. Es una negociación en la que no se considera como patronal. No existe la misma intensidad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), centro de conocimientos para la recopilación de datos y de análisis sociales y económicos, en su “Informe Perspectivas de Empleo de la OCDE 2019” expone que” la afiliación sindical en los países de la OCDE ha descendido de forma constante durante las tres últimas décadas. De un 30% en 1985 ha un 13,5% en 2019. ...El organismo internacional reconoce que la negociación colectiva y la afiliación a los sindicatos se encuentran bajo presión desde hace varias décadas. La transformación del trabajo (plataformas, trabajo atípico, nuevas tecnologías...) está generando la individualización de las relaciones entre empresario y empleado, dejando a un lado la labor de los sindicatos”.

Por tanto, la percepción actual es que estas organizaciones no se están sabiendo adaptar al nuevo entorno funcional, su afiliación cada vez es más baja y el empleado público no confía en ellos, creen que defienden más sus propios intereses sindicales y particulares.

Los Funcionarios de Carrera

Los funcionarios de carrera están divididos en dos posturas. Donde más se nota es en la Administración del Estado y CC.AA. Las Entidades Locales al ser Administraciones más pequeñas hay mucha convivencia directa con los funcionarios interinos y más empatía entre ellos.

Hay funcionarios que están de acuerdo con los interinos, consideran que la Administración incumple reiteradamente las leyes, que los interinos de vacantes que llevan muchos años se pueden encontrar que si no han superado los procesos de selección establecidos se queden en la calle sin ningún derecho, ni tan siquiera a indemnización. Reconocen la experiencia y están de acuerdo en que se llegue a pactos de estabilización de empleo.

Pero hay otra parte que no está de acuerdo en absoluto en se les haga fijos a los interinos de vacantes sin ningún tipo de esfuerzo. Están cansados de cambiar de compañeros de trabajo y están cansados de enseñar a un interino tras otro. En los casos de interinos por vacantes en las que llevan muchos años piensan que no han entrado en la Administración en las mismas condiciones que ellos puesto que no han tenido procesos selectivos. Han accedido a la Administración a través bolsas de trabajo sin examen, por llamamientos del Servicio de Empleo o concursos de méritos en bolsas de trabajo que no han demostrado ninguna aptitud.

Piensan que les perjudica la entrada de estos funcionarios por distintas cuestiones:

- Les perjudica la entrada de miles de funcionarios en su carrera administrativa. Les limita la movilidad y promoción en los escasos concursos que hay para funcionarios de carrera.
- Se perjudicaría al gran colectivo de opositores que no tendrían ninguna oportunidad.
- No han cumplido los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos en los que accedieron a la interinidad, sería discriminación y un acceso por puertas alternativas.

2.2.4. POSIBLES RESOLUCIONES

Una vez analizado el conflicto generado por la temporalidad en la Administración, se plantea que pueden ser tres las resoluciones legales que amortiguarán en parte este conflicto de temporalidad. En todas ellas forman parte los agentes sociales que hemos definido anteriormente, de mayor o menor manera:

- Acuerdo para la Mejora Empleo Público firmado entre el Gobierno y los Sindicatos de fecha 29 marzo 2017, Real Decreto-Ley 6/2017 de 31 de marzo

La mejor manera de resumir los objetivos de este Acuerdo es referirnos a la Nota de Prensa que se publicó en la Web del Ministerio de Hacienda y Función Pública en su momento.

Así el Ministro Montoro destacó que tiene como objetivo *“mejorar la calidad del empleo y reducir la tasa de interinidad durante un periodo de tres años (2017-2019). Añadió que se trata de una apuesta por dignificar la Función Pública”*.

El Acuerdo está partiendo de una cifra muy elevada de temporalidad en la Administración, 300.000 interinos en la Administración.

Propone unas Tasas de Reposición de Efectivos, (desde el año 2010 estaban congeladas) en sectores prioritarios y en sectores esenciales de hasta el 100%, el resto hasta el 50%.

Otro de los objetivos del Acuerdo es dar estabilidad a las plantillas de empleados públicos, respetando siempre los principios establecidos en el EBEP, artº 78.1 de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Todo ello en el plazo de tres años

con el fin de reducir la interinidad que en 2017 era de un 24,1% hasta un máximo del 8% para 2020.

Las medidas concretas han sido establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales para cada año, así la correspondiente al año 2018.

Además de este Acuerdo fruto de una negociación social con los sindicatos, el Gobierno pactó también de forma separada distintas medidas que afectaban a los empleados públicos, entre ellas la subida salarial, un 5,25% en tres años, más un porcentaje extra condicionado al crecimiento de la economía.

Y todo ello lo estableció a través de la Ley de Presupuestos, en vez de medidas específicas, lo que provocó una gran presión entre las fuerzas sociales y la Administración, los sindicatos tenían que aceptar medidas generales de subida salarial muy esperadas por los empleados públicos que han ido perdiendo poder adquisitivo por la congelación salarial de varios años consecutivos y por otro lado el Acuerdo de estabilidad en el empleo para los temporales que no ha sido a gusto de todos ellos, en el equilibrio de negociación, primo el interés general antes que los funcionarios interinos.

La consecuencia, un Acuerdo que no gustó a todos, los empleados temporales habían presionado mucho a los sindicatos y consideraban que no les habían defendido lo suficiente. Por ello hay Asociaciones de Interinos funcionarios y laborales que han recurrido ante los Tribunales contra este Acuerdo.

Volvemos a encontrarnos con el abuso de poder de la Administración con medidas que no solucionan su propio incumplimiento legal.

Este Acuerdo resultado de la Negociación de los Sindicatos y Administración establece unos procesos de selección específicos para los interinos en las Ofertas de Empleo Público (artº 70 EBEP) en los que las bases de la convocatoria se establecerán en cada Administración, pero conllevando siempre concurso-

oposición, nunca solo valoración de la experiencia, todos tendrán que pasar por una prueba de selección.

Se llegó a un acuerdo con el anterior Gobierno de sacar entre 2017 y 2020 hasta 250. Plazas para conseguir bajar hasta el 8% el porcentaje de interinos.

El 23 de marzo de 2020, la ministra de Función Pública, Carolina Darias, informaba de un acuerdo con los sindicatos para suspender todas las convocatorias de oposiciones públicas con fecha en vigor como consecuencia del Estado de Alarma en el que nos encontramos por el COVID 19. Las pruebas de selección se aplazan «por el tiempo imprescindible».

- Tribunales de la Unión Europea

Sin duda la normativa comunitaria sobre el trabajo temporal tiene una importancia esencial en todo este conflicto. Realmente esta normativa es la que ha hecho que los trabajadores temporales sean realmente conscientes de que a través de ellas pueden plantearse soluciones a su situación y han provocado un revulsivo de actuaciones judiciales tanto en los Tribunales Españoles como en los europeos.

Está claro que el Acuerdo citado anteriormente no ha satisfecho las expectativas de los funcionarios interinos, esperaban más de las fuerzas sociales, consideraban que la fijeza sin proceso selectivo es lo que merecían ante la inanición e incumplimiento de la Administración.

Por ello, la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de junio de 1999 relativa al trabajo de duración determinada entre sindicatos y empleadores de Europa como protección de los trabajadores en la estabilidad del empleo tiene como objetivo que no puede tratarse a los trabajadores con contratos temporales de manera menos favorable y con distintas condiciones que a los trabajadores fijos, ya sean de naturaleza pública o privada del empleador, y ya sean funcionarios o laborales.

Lo que ha ocurrido es que su aplicación en las Administraciones Públicas de los Estados Miembros no han sido muy efectivas, la transposición de esta norma se ha efectuado principalmente en la legislación laboral. Pero así todo, la jurisprudencia europea es clara y va dictaminando que deben aplicarse también a los empleados públicos.

Los Tribunales Españoles no han dictado una sola sentencia a favor de la fijeza del empleado público por fraude de ley de la Administración.

Como consecuencia los empleados público temporales, ya sean funcionarios o laborales han optado por dirigir sus expectativas a los Tribunales Europeos.

Conferencia que dio en Santander el día 17 de enero de 2020, el Sr. Javier Arauz, abogado, en el Centro Botín, invitado por el Sindicato Up. En su exposición explica muy bien la situación actual en la que se encuentra el personal temporal en la jurisdicción europea:

“El TJUE resolverá si la contratación temporal de los empleados públicos del país vulnera la normativa comunitaria. Además, deberá dictaminar si la Administración, como sanción a las irregularidades cometidas, debe transformar estos empleados públicos temporales en empleados fijos y funcionarios de carrera y compensarles por su contratación temporal fraudulenta. “

“La sentencia, sin duda alguna, va a ser un avance en la consolidación de los derechos sociales básicos de los empleados públicos, como son los derechos a la no discriminación y el derecho a la estabilidad en el empleo, permitiendo superar un régimen que no tiene sentido en el siglo XXI, y que tampoco tiene parangón en ningún Estado moderno y avanzado de la UE”

El Sr. Arauz, abogado madrileño que en 2014 inició una cruzada judicial contra el abuso de temporalidad en las administraciones públicas, defiende que en España la Administración ha tenido empleados muy dóciles, y que tenemos la tasa de temporalidad en el empleo público más elevada de Europa. La Directiva Europea

lucha contra el vicio legal de la precariedad laboral, social y personal y contra el cohecho, la presión y el abuso de poder de la Administración.

El poder lo manifiesta no realizando Ofertas de Empleo Público, infringiendo la normativa europea y el EBEP, pero nadie les multa. Europa obliga a los Estados miembros a que se fije una sanción en sus legislaciones, como puede ser la indemnización o la fijeza.

En Europa si se han fijado indemnizaciones en varios países, en Italia por ejemplo tiene una indemnización de 12 o 20 días por año servicio más multa a la Administración que lo permitió. En España no se ha fijado la Sanción, por lo que los funcionarios interinos no tienen derecho ni a indemnización ni a fijeza en su Administración, y la sanción se la están imponiendo a las víctimas, la sanción es el proceso selectivo que al final se desencadena como un procedimiento sancionador.

Y esta falta de actuación de la Administración, tal y como se indicó en el origen del conflicto, es lo que más ha movilizó a la parte social, para reivindicar sus derechos que consideran se están vulnerando en relación a la legislación Europea.

El 31 de Mayo de 2018 se dicta Resolución en el Parlamento Europeo, no es vinculante pero si lo será la sentencia de sus Tribunales. Esta Resolución recomienda la fijeza para cumplir la directiva, fijar una indemnización para los estados miembros que no lo han hecho, e indica que no se puede despedir a un trabajador público si está en situación de abuso de poder, no lo pueden cesar.

Y durante la elaboración de este trabajo después de dos años de pronunciarse el Parlamento, se ha pronunciado el Tribunal de Justicia Europeo con la esperada sentencia que analizamos a continuación:

• SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO (Sala Segunda) de 19 de marzo de 2020 en el asunto C-103/18 Sánchez Ruiz y C-429/18. Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 19 de marzo de 2020.

Considero que lo más importante dentro de los cinco puntos de la sentencia, es el punto tercero.

“3) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición.”

El TJUE ha concluido en su análisis, la existencia de abusos por la Administración española sobre estos trabajadores y deja en manos de los tribunales nacionales determinar cuál es la sanción apropiada para sancionar esta conducta:

- Sacar plazas a oposición.
- Declararles 'indefinidos no fijos'
- Indemnización equivalente al despido improcedente.

El TJUE no responde con claridad si la conversión automática de los temporales en fijos es la medida que procede para este caso, sino que establece que son los tribunales españoles los que deben acordar la que consideren oportuna para sancionar los abusos de la Administración.

El COMUNICADO DE PRENSA nº 33/20, Luxemburgo, 19 de marzo de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, también expone que “El hecho de que un empleado público haya consentido el establecimiento de relaciones de servicio de

duración determinada sucesivas no le priva de la protección que le confiere el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada”

Cuestión declarada esencial por el Sr. Arauz, abogado en el litigio que genera esta sentencia, sostiene que la sentencia supone un importante avance en el reconocimiento de los derechos del personal interino y temporal del Sector Público, y un importante varapalo para las Administraciones Públicas españolas.

Indica que la sentencia sostiene que las Administraciones Públicas “no pueden ampararse en la normativa actual para negar la existencia de un abuso, cuando el empleado público temporal no realiza tareas provisionales, ni excepcionales, sino estructurales; tampoco pueden ampararse en la existencia de un solo nombramiento para abusar de la temporalidad, destinándolos durante años a realizar funciones ordinarias y permanentes; ni en el hecho de que no impugnaron sus nombramientos y ceses”.

Y lo que es muy importante de cara a los siguientes pasos judiciales, “que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», previsto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada”.

El abogado considera que la sentencia da amparo legal para seguir reclamando ante los Tribunales españoles la fijeza de los contratos de quienes han dedicado toda su vida profesional al servicio de la ciudadanía.

Había muchas esperanzas puesta en esta sentencia por los casi 800.000 funcionarios interinos, y no ha sido el resultado que esperaban. El TJE no ha respondido con claridad a lo que solicitaban, la fijeza en sus plazas como sanción a nuestra Administración, pero es cierto que tampoco les cierra las puertas a seguir luchando por ello.

Una de las cuestiones que sí resuelve el Tribunal con claridad, y que tenemos que tener muy en cuenta para futuras pretensiones, es que la normativa europea contra la temporalidad abusiva protege los casos de interinos que están durante años en sus puestos ocupando una vacante que no sale a concurso.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea deja a los jueces españoles la sanción para castigar el abuso de la Administración con los interinos, reconociendo así el conflicto existente entre los dos actores sociales, y que podría obligar a un cambio jurisprudencial en los fallos nacionales.

Actualización de la Administración

La Administración Pública es necesaria en nuestra vida, el sector público tiene un papel fundamental en nuestra sociedad actual, eso no creo que sea discutible. Otra cosa es analizar si responde o no y si lo hace de manera eficaz y eficiente para alcanzar el objetivo de su existencia: el servicio público a los ciudadanos.

Por eso considero que la resolución del conflicto de la temporalidad del personal de la Administración es una situación muy profunda de analizar y difícil de resolver sin llevar intensos cambios.

La sociedad avanza y va exigiendo a la Administración Pública que lo haga al mismo ritmo, cuestión hoy por hoy imposible, lo primero para ello, es que a los Gobiernos les preocupase esta cuestión.

Las Administraciones son una parte del futuro de nuestra Sociedad: de la educación, la investigación, la economía, el bienestar, la acción social. Es la que debe de tener la capacidad de dar respuesta y cubrir las necesidades básicas de los ciudadanos, pero no llega a satisfacer la revolución tecnológica, económica y social en la que estamos inmersos.

- Tecnológicamente no vamos a descubrir nada que no estemos viviendo diariamente.

- Económicamente el Ejecutivo legisla sus políticas que son trasladadas a la Administración, la cual tiene que adaptarlas en sus organigramas, ponerlas en práctica y hacerlas efectivas. Pero tenemos una administración, lenta, burocrática, obsoleta, se tarda mucho en poner en marcha medidas que cambian continuamente, se perjudica mucho a las empresas, emprendedores, negocios autónomos, familias....

- Pero Sociológicamente, es donde existe la verdadera revolución. Estamos en un mundo muy cambiante. En poco tiempo ha sido invadido por cuestiones tan antagónicas como la tecnología; la globalidad económica y la precariedad laboral; la aglomeración en las ciudades y la España vaciada; la individualidad frente a la colectividad, los modelos actuales de familia, el poder de la información y de la comunicación entre nosotros, el aumento de la esperanza de vida con población más envejecida. Se ha generado un fenómeno social que necesita atención.

Como dice García-Valdecasas (2012) *“El reto científico- incluido la sociología- consiste en crear modelos que representen alguna parte de la realidad con el objetivo fundamental de explicar dicha parte de la realidad”*.

Para ello deberían de diseñarse políticas eficaces como solución al problema de relación entre Sociedad y Administración, fomentando el diálogo multidisciplinar entre diferentes modelos de investigación y creando modelos basados en las acciones de los agentes, la interacción entre ellos y el entorno que les rodea (García-Valdecasas 2012).

Ha cambiado el Perfil del Ciudadano, este exige otro tipo de relación y de interacción más ágil, más flexible, que satisfaga sus necesidades, que realmente les coloque en el centro de la gestión pública.

Respecto a este cambio se podrían interpretar distintos conceptos: cambio, análisis, renovación, revolución, adaptación, innovación, reestructuración de la Administración

Si nos introduyésemos en los campos de la sociología, encontraríamos interesantes teorías que podrían ayudarnos a entender estos cambios:

- Charles Tilly, sociólogo norteamericano, figura importante en la “sociología histórica” indica que *“El cambio Social es una variación, diferencia o alteración amplia y no provisional (aunque no irreversible) de la estructura social de una configuración societaria”* (2008).

- La sociología de las organizaciones es una rama de la sociología que estudia cómo los miembros de una organización construyen y coordinan actividades colectivas organizadas. Como señala Antonio Lucas Marín (2013), se interesa por los procesos sociales que ocurren al interior del grupo para alcanzar una comprensión más completa de la vida organizativa. Se conforma a partir de la intersección de varias disciplinas, como la economía de las organizaciones, la administración y la teoría de las organizaciones

- Escuela de las relaciones humanas Nacida en los años 1930 en los Estados Unidos de América, esta escuela es liderada por Elton Mayo: es una corriente administrativa que surgió en la década de 1920 a partir de experimentos realizados por Elton Mayo en Hawthorne. La importancia de las relaciones sociales dentro de los ambientes de trabajo, el rol esencial del factor humano y relacional en la determinación de la productividad económica. Reintroduce así los factores psicosociales al corazón del análisis de la organización. Sociólogos como Abraham Maslow o Frederick Herzberg han profundizado sobre la motivación en el seno de las organizaciones.

- La Sociología Analítica establece claros límites con la así llamada teoría social. Hace ya unos años que un importante grupo de científicos sociales ha sentido la necesidad de promover un giro analítico en sociología. Por ello, el análisis recíproco de descripción y explicación tiene algunas consecuencias positivas para el desarrollo del conocimiento, la concepción de las relaciones micro-macro de J.Coleman y sus modelos matemáticos aplicados a la sociología (Coleman 2011).

El resultado de todas estas disciplinas seguramente nos llevaría a la necesidad indiscutible de un cambio en la Administración generado desde hace tiempo por los agentes sociales

Este cambio implicaría dos niveles:

- Por un lado, en la Administración Pública como Institución, con una auténtica revolución tecnológica, económica y social.
- Por el otro lado, la parte interna, el personal al servicio de la Administración. Se necesita legislación más moderna, con más interés, respeto y motivación. Se necesita una estructura interna con una base sólida, no temporal y a base de parches legislativos. Los funcionarios estamos de sobra preparados para asumir cualquier cambio, solo necesitamos formación y medios. Pero se necesita más protección, no en la fijeza de los puestos de trabajo (cuestión a discutir en los tiempos que corren), sino más respeto y protección de nuestra propia Administración, nuestras Instituciones, políticas, legisladoras y Gobierno.

3. METODOLOGÍA

3.1 TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN EN GENERAL. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

“El “Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas” (BEPSAP) tiene como objetivo presentar la información que facilite el conocimiento de los efectivos al servicio de las distintas Administraciones Públicas. Comenzó a publicarse en 1990, tiene carácter semestral y es elaborado por el Registro Central de Personal (RCP).” (BEPSA 2019).

Incluye al personal de la Administración Pública Estatal, las CC.AA, Administración Local y las Universidades.

No es fácil establecer una tasa de temporalidad por años y Administración. La mejor fuente pública de este tipo de datos que es el citado Boletín semestral, establece las estadísticas dentro de ocho tablas distintas: tipo de Administración, funcionarios, laborales, sexo, territorio... pero ninguna estadística o tabla dedicada a los funcionarios interinos. Los determina en alguna de ellas dentro del apartado “Otro personal”, en el que junta a varias tipologías, por lo que es imposible sacar una estadística fiable, tendríamos que dedicarle un nuevo trabajo sólo a esta cuestión.

La Administración, en este caso el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, no cumple de manera transparente, valga la redundancia, con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Según distintas fuentes sindicales, como agentes sociales que son, que si establecen tasas de temporalidad en la Administración, han determinado que en 2.019 la tasa se mantiene en el 27,8%, lo que supone que está más de dos puntos por encima de la del sector privado (25,7%), que el principal motivo de contratación temporal en la Administración Pública es cubrir la ausencia de un trabajador o trabajadora (41,5 %), que la temporalidad está muy feminizado, diez puntos porcentuales más que los hombres, y que el principal problema se establece en las CC.AA y Ayuntamientos, ya que en la Administración del Estado han bajado de un 8% en 2008 al 1,93% en 2019.

3.2 TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

3.2.1 TASA DE TEMPORALIDAD AYUNTAMIENTO SANTANDER

Como ya se ha indicado en la parte Teórica, la temporalidad en la Administración ha ido en aumento desde el año 2010, esto ha ocurrido en todo tipo de Administraciones, del Estado, Autonómica y Local. En este trabajo en concreto se investiga lo ocurrido en el Ayuntamiento de Santander.

Las Plantillas de Personal son instrumentos de ordenación, se definen como una relación detallada de plazas asignadas a cada escala, subescala, clase y categoría en la que se integran los funcionarios, laborales o personal eventual de cada Administración. Son un documento presupuestario que cada año es aprobado junto con los Presupuestos del Ayuntamiento.

Se han analizado las Plantillas de Personal de los últimos 5 años. El total de plazas de cada año se ha desglosado en: el número de funcionarios de carrera, de funcionarios interinos en plazas vacantes, el número de plazas vacantes sin cubrir y el número de plazas reservadas a funcionarios por alguno de los motivos establecidos en la Ley.

En el año 2016, hay un total de 1.108 plazas de funcionarios, de las cuales 813 están ocupadas por funcionarios de carrera, y en el año 2020, el total de funcionarios es de 1.162, un total de 54 plazas más, pero con solo 722 funcionarios de carrera. Son 91 funcionarios de carrera menos, un 11% menos, que se reparte entre funcionarios interinos y las vacantes sin cubrir.

Lo cual significa:

- ✓ Que las jubilaciones no se han cubierto por el procedimiento habitual de procesos selectivos a través de las Ofertas de Empleo Público de cada año
- ✓ Que se han cubierto por nombramiento interinos para plazas vacantes.

Comparativa de la Temporalidad en los últimos 5 años en el Ayuntamiento Santander. Figura 1

	CARRERA	INTERINOS	VACANTES	RESERVADAS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS	VACANTES	RESERVADAS
AÑO 2016	813	83	200	12	1.108	73%	7%	18%	1%
AÑO 2017	791	91	225	12	1.119	71%	8%	20%	1%
AÑO 2018	792	123	217	12	1.144	69%	11%	19%	1%
AÑO 2019	747	167	234	12	1.160	64%	14%	20%	1%
AÑO 2020	722	177	257	6	1.162	62%	15%	22%	1%

Elaboración propia

Se ha pasado en cinco años, de tener una tasa de temporalidad en plazas vacantes del 7% en 2016 a un 15% en 2020.

3.2.1.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los datos que resultan demuestran que no se ha llevado a cabo lo establecido en el Acuerdo para la Mejora Empleo Público firmado entre el Gobierno y los Sindicatos de fecha 29 marzo 2017. Este tenía como objetivo un proceso de estabilización del empleo temporal de los años 2017 a 2019.

3.2.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El presente trabajo trata de abordar los siguientes objetivos:

- ✓ Determinar/Analizar el grado de satisfacción de los funcionarios con la Administración y con los sindicatos.
- ✓ Determinar/Analizar el grado de conflictividad entre funcionarios interinos y la Administración y entre funcionarios de carrera e interinos.
- ✓ Determinar/Analizar el grado de conocimiento del conflicto de la temporalidad en la Administración de los funcionarios
- ✓ Analizar las posibles soluciones propuestas por los funcionarios sobre el conflicto de temporalidad en la Administración.

3.2.2. PROCEDIMIENTO

Para la elaboración del cuestionario se ha utilizado un Diseño No Experimental, debido a que no se manipula ninguna variable

- El cuestionario se basa en obtener el mayor número de datos posibles de dos cuestiones básicas:
 - ✓ ¿Qué tipo de información necesitamos? Se trata de la Temporalidad.
 - ✓ ¿De qué tipo de personas queremos conocer su opinión? Se trata de los partícipes en el conflicto.
- En relación con las preguntas, el tipo elegido es:
 - ✓ Identificativas, de introducción y de opinión.
 - ✓ Preguntas cerradas, ya que requiere menor esfuerzo de los encuestados.
 - ✓ Última pregunta abierta para que realizada la encuesta, expresen su opinión.
- Tipo de Preguntas Cerradas:
 - ✓ Varias alternativas y excluyentes. Si/No.
 - ✓ Asignar una valoración de mínimo a máximo: De 1 a 5.
 - ✓ Asignar entre cuatro niveles: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca.
- Tipo de presentación:
 - ✓ Presentación atractiva.
 - ✓ Preguntas numeradas.

- ✓ Debe ser y parecer corto.
 - ✓ Ir de preguntas generales a las específicas.
 - ✓ Siempre la misma forma de respuesta: cruz, círculo...
- El número de preguntas del cuestionario son 23.

3.2.3. MUESTRA

OBJETIVOS DE LA MUESTRA

El cuestionario ha sido elaborado para abordar los siguientes objetivos:

1. Identificación de partícipes (preguntas 1 a 6)
2. Valoración de la Administración por los funcionarios (preguntas 7 a 10)
3. Intensidad del Conflicto de temporalidad (preguntas 11 a 16)
4. Valoración intervención de los Sindicatos (preguntas 17 a 19)
5. Soluciones (preguntas 20 a 23)

PROTECCIÓN DE DATOS

En este proceso se ha cumplido con lo establecido en los siguientes reglamentos y leyes:

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, artículo 5, "Principios relativos al tratamiento"

1. Los datos personales serán:

- a) tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado.*
- b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»).*

c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»).

f) tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas («integridad y confidencialidad»).

2. El responsable del tratamiento será responsable del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1 y capaz de demostrarlo («responsabilidad proactiva»).

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. TÍTULO II. Principios de protección de datos, artículos 4 y 5.

- En el Anexo I: Cuestionario sobre el Conflicto de Temporalidad en la Administración Pública: Los Interinos, se indicaba textualmente “Se garantiza el anonimato y la confidencialidad de las respuestas, los datos recabados serán exclusivamente utilizados con fines de investigación, por lo que entendemos que la cumplimentación del cuestionario supone su consentimiento para utilizar los datos con dichos fines”.

3.2.3.1. RECOGIDA DE DATOS (Anexo I)

Para la presente investigación, se contó con la participación voluntaria de 84 funcionarios del Ayuntamiento de Santander. No se pudieron recoger más cuestionarios por motivo del estado de alarma establecido como consecuencia del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por lo que la muestra ha quedado en 84 personas.

Los cuestionarios se han repartido aleatoriamente entre el personal del Ayuntamiento de Santander, y una vez cumplimentados, la entrega se ha efectuado de manera confidencial en un punto de recogida establecido previamente para garantizar el anonimato. Posteriormente los datos se han contabilizado manualmente.

No se ha utilizado la herramienta de Google-Docs. desde un inicio, ya que se tendría que haber utilizado el correo interno del Ayuntamiento de Santander para una investigación particular, cuestión que no está contemplada ni autorizada en su Reglamento Orgánico.

Si se ha obtenido autorización por parte del Servicio de Personal del Ayuntamiento de Santander para realizar la encuesta.

Una vez contabilizados los datos, se han introducido algunas de las preguntas con sus resultados en la herramienta on-line de Google-Docs., para posteriormente con el programa informático Excel poder obtener los gráficos expuestos.

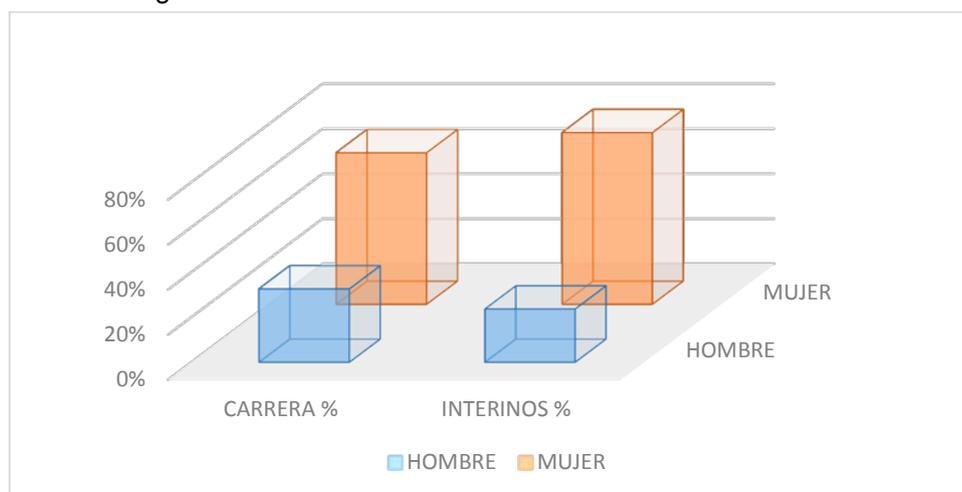
3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS (Anexo II)

Tras realizar el análisis, en función de los objetivos de la muestra, se han obtenido los siguientes resultados.

1. Identificación de partícipes (preguntas 1 a 6)

Se contó con la participación voluntaria de 84 personas, de las cuales 24 eran hombres y 60 eran mujeres (fig. 2), con una media de 54 personas entre 40 y 55 años, y llevando 63 de ellas más de ocho años trabajando en el Ayuntamiento de Santander (fig.3).

GÉNERO Figura 2



Elaboración propia

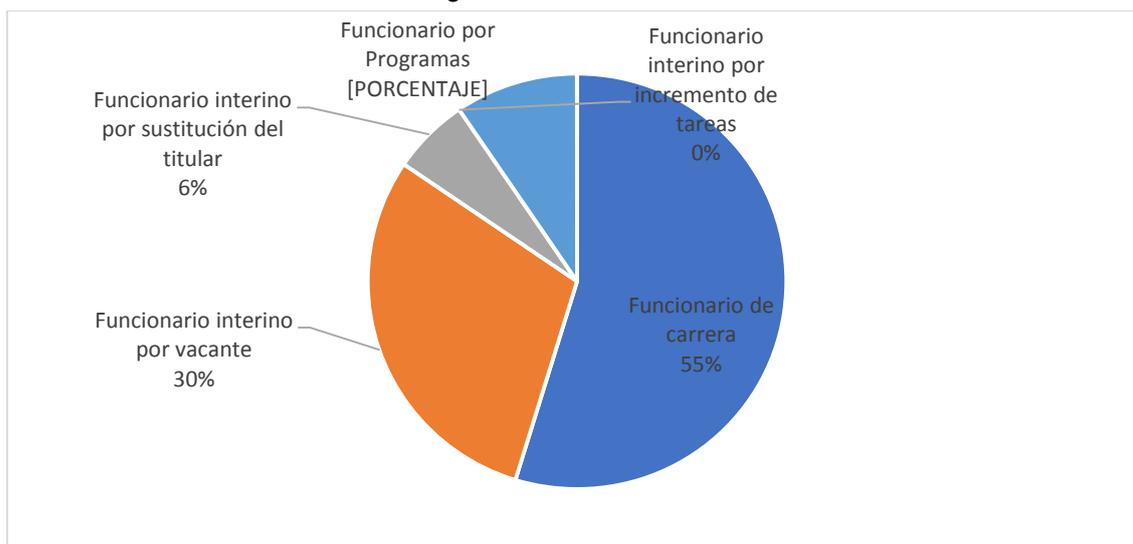
ANTIGÜEDAD LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE SANTANDER. Figura 3

ANTIGÜEDAD	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS%
0-1 AÑO	0	3	3	0%	8%
1-3 AÑOS	0	10	10	0%	26%
3-5 AÑOS	0	4	4	0%	11%
5-8 AÑOS	0	3	3	0%	8%
MAS 8AÑOS	45	18	63	98%	47%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84		

Elaboración propia

En relación a la clase de Funcionarios, de la muestra, 46 personas son funcionarios de carrera, y 38 funcionarios interino, de los cuales 25 están cubriendo plazas vacantes. El 45% es funcionario interino.

CLASE DE FUNCIONARIOS Figura 4

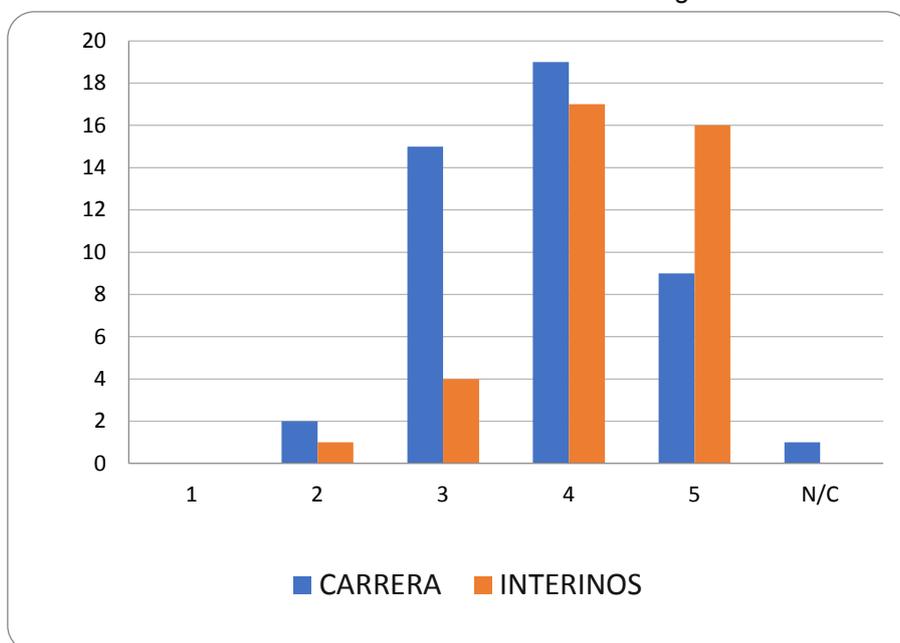


Elaboración propia

2. Valoración de la Administración por los funcionarios (preguntas 7 a 10)

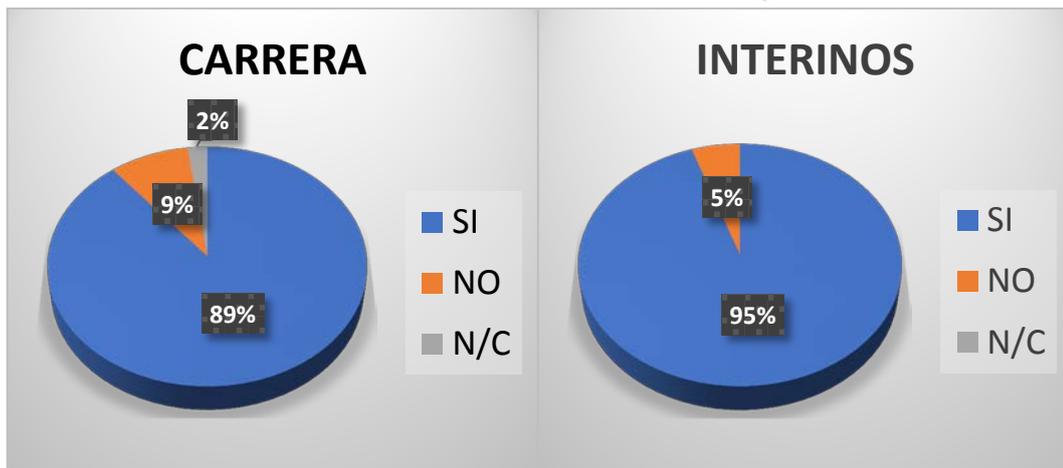
El grado de satisfacción de los funcionarios del Ayuntamiento de Santander (fig. 5) es bastante alto, siendo incluso más satisfactoria la valoración en los funcionarios interinos. Sin embargo no consideran que los recortes que se les hizo en el año 2010, tanto en retribuciones como en tasa de reposición de efectivos, hayan valido para algo, siendo 48 funcionarios los que han dado una valoración de 1 sobre 5. En cambio, la valoración que tienen en relación al cumplimiento de la Administración con la legislación en referencia a la temporalidad es de 68 personas entre 1 y 3 sobre un máximo de 5; y con un porcentaje altísimo, 77 funcionarios, consideran que debería penalizarse a la Administración por incumplimiento de la legislación (fig.6).

SATISFACCION EN LA ADMINISTRACION Figura 5



Elaboración propia

PENALIZAR A LA ADMINISTRACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN SOBRE TEMPORALIDAD Figura 6

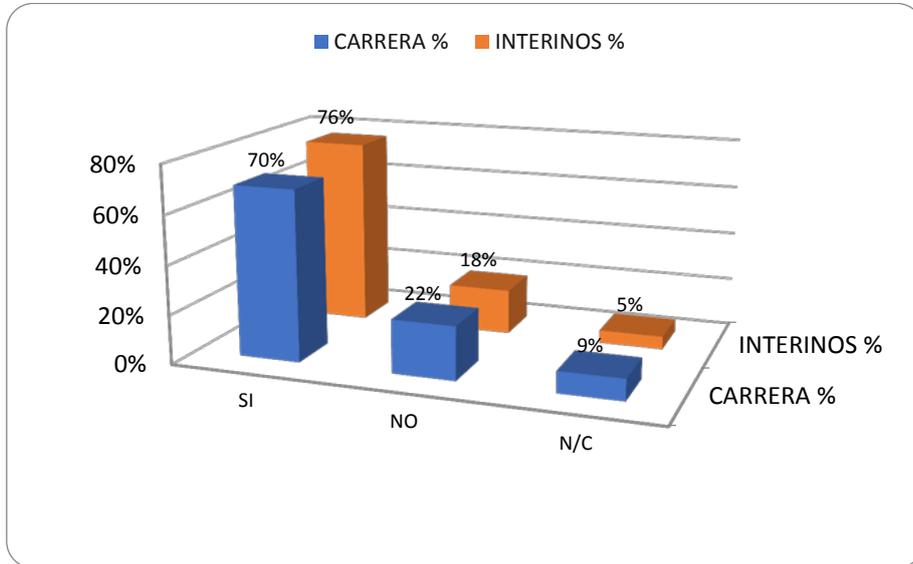


Elaboración propia

3. Intensidad del Conflicto de temporalidad (preguntas 11 a 16)

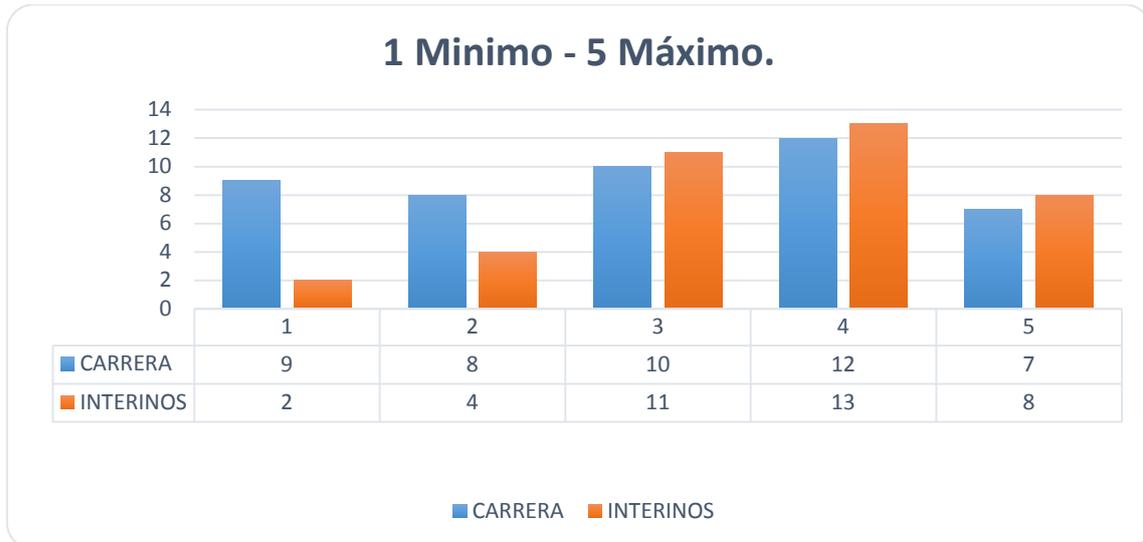
En relación con los interinos se recoge que se respetan sus derechos por parte de la Administración, “solo a veces” 38 del total de funcionarios y “Casi siempre” 29 de total de funcionarios, y que ello está generando un conflicto entre la Administración y los Interinos, un 70% funcionarios de carrera y un 76% de funcionarios interinos (fig.7). En cambio este conflicto pocas veces se traslada entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos, aunque si afecta al clima laboral entre ellos (fig.8). Un total de 39% de los funcionarios de carrera y un 53% de interinos, consideran que la Administración no tiene voluntad de resolver esta situación.

CONFLICTO CON INTERINOS % Figura 7



Elaboración propia

VALORACION DEL CLIMA LABORAL Figura 8

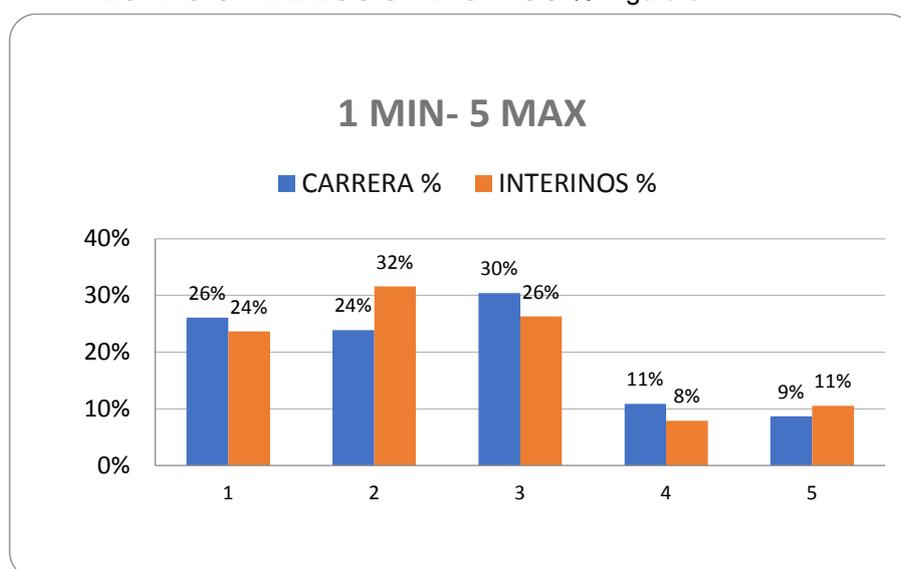


Elaboración propia

4. Valoración intervención de los Sindicatos (preguntas 17 a 19)

Sorprende que sólo el 39% de los funcionarios valore positivamente la labor de los sindicatos en el conflicto de la interinidad (fig.9), teniendo en cuenta que la parte social es quien negocia con la Administración, y que no tengan capacidad de interesar y dar a conocer el Acuerdo tan importante para la Mejora del Empleo Público firmado entre el Gobierno y los Sindicatos de fecha 29 marzo 2017. Solo 18 funcionarios de carrera y 24 interinos conocen el Acuerdo, aunque más de la mitad de los funcionarios encuestados, 45, no consideran que se solucione el conflicto de la temporalidad con este Acuerdo.

VALORACION DE LOS SINDICATOS % Figura 9

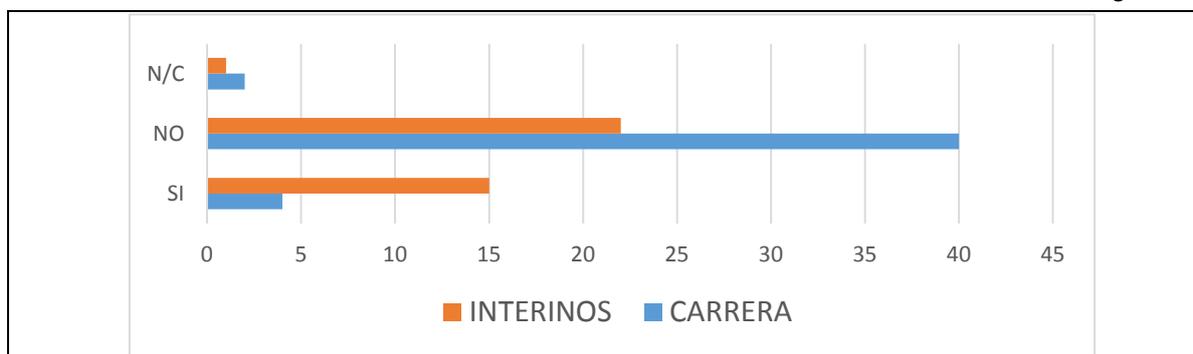


Elaboración propia

5. Soluciones (preguntas 20 a 23)

En relación a las soluciones, se les preguntó si habiendo incumplido la legislación Europea la Administración, los interinos deberían convertirse en funcionarios de carrera sin ningún tipo de prueba, siendo un resultado altísimo, incluso de interinos que no estaban de acuerdo con esta solución (fig.10).

FIJEZA DE LOS INTERINOS POR INCUMPLIMIENTO DE LA ADMINISTRACION Figura 10



Elaboración propia

Sobre el fallo que la Sentencia del Tribunal superior de Justicia de la Unión Europea, 56 funcionarios, de los cuales 21 son interinos, expresaron su deseo de que el fallo no debería ser la conversión de los funcionarios interinos en funcionarios de carrera, sino que se lleven a cabo concursos públicos en los que se les valoren los años trabajados. (Cuando se realizó la encuesta, el fallo del TSJE no había salido, fue dictado el 19 de marzo de 2020).

La última pregunta del cuestionario estaba abierta para que cada uno pudiese dar su opinión sobre cual pueden ser las soluciones a ese conflicto de Temporalidad en la Administración, siendo su resultado (fig11).

SOLUCIONES SEGÚN LOS ENCUESTADOS Figura 11

SOLUCIONES	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Ejecutar las O.E.P en plazo legal	13	10	23	42%	31%
Cumplir la Ley	6	8	14	19%	25%
Concurso de Méritos+Oposición	5	7	12	16%	22%
Mejor planificación Recursos	3	1	4	10%	3%
Transformar en fijos a los interinos	2	2	4	6%	6%
Solo concurso	0	2	2	0%	6%
Sancionar Admo.n por incumplimiento	1	1	2	3%	3%
Mejor Negociación Sindicatos	1	1	2	3%	3%
TOTAL	31	32	63	100%	100%

Elaboración propia

4.- CONCLUSIONES

Que la temporalidad en la Administración Pública existe es poner de manifiesto algo fácilmente constatable. El análisis de este trabajo es valorar el conflicto que se ha generado por ello entre los funcionarios interinos y la Administración.

La crisis económica que comenzó en 2008 y las medidas que tomó el Gobierno en 2010 para la reducción del gasto público han provocado en la Administración que la figura del funcionario de carrera se traspase a la figura del funcionario interino. No solo no consiguió su fin, sino que sacó a la luz un conflicto latente por abuso de poder.

El mal uso y el abuso indiscriminado de esta figura ha provocado que actualmente la Administración Pública tenga unos 800.000 funcionarios interinos, una tasa de temporalidad que a finales del 2019 era del 27,8%, muy superior a la que tienen los países de la Unión Europea, muy sensibles con esta cuestión.

A lo largo del trabajo, se ha comprobado que la percepción que esta situación provoca en los partícipes del conflicto es muy distinta.

Por un lado, ha quedado mostrado el incumplimiento que realiza la Administración de la legislación y cómo predispone a los demás actores del conflicto al acatamiento de determinadas situaciones, como la temporalidad. Para erradicar este problema será necesario que cambie la legislación y se pueda sancionar a la Administración como a cualquier empresa que cometa infracciones en el ámbito laboral.

Por otro lado, la perspectiva de los funcionarios interinos puede calificarse como muy frustrante. Los Acuerdos a los que han llegado los Sindicatos, como el de estabilidad en el empleo en 2017 son insatisfactorios para muchos. Se consideran moneda de cambio entre Sindicatos y Administración y valoran poco sus negociaciones. Por ello, han acudido a los Tribunales y llegado hasta el TJE

exigiendo sus derechos y el cumplimiento de la Ley. Durante la realización de este trabajo se dictó la sentencia del TJE del 19 de marzo de 2020. No ha respondido a las expectativas que tenían sobre ella de conversión automática de los temporales en fijos, pero si la existencia de abusos por parte de la Administración española sobre estos trabajadores.

De la muestra que se ha realizado con funcionarios del Ayuntamiento de Santander para conocer su opinión sobre este conflicto se deducen los siguientes resultados: el grado de satisfacción de los funcionarios con la Administración es bastante alto, pero a la vez el 92% de los encuestados consideran que se debe penalizar a la Administración por incumplimiento. Un 46% respondió que no siempre se respetan los derechos de los funcionarios interinos y un 73% que esto genera un conflicto entre Administración e interinos, no así con los funcionarios de carrera. Que esto afecta al clima laboral y que la Administración no parece que tenga voluntad de resolver esta situación. Sorprende la poca valoración que hacen de la labor de los Sindicatos.

En relación a las soluciones que plantean para este conflicto, los datos resultantes son tajantes, los funcionarios ya sean de carrera o interinos creen que la solución a este conflicto pasa porque la Administración cumpla la Ley y ejecute las Ofertas de Empleo Públicas en el plazo legalmente establecido.

Y mi propia conclusión después de realizar este trabajo, es que estoy totalmente de acuerdo con la solución planteada en la muestra. Así pues, la Administración debe de cumplir la Ley, generar una reformulación profunda de su sistema y una clarificación de su régimen jurídico porque su incumplimiento e inactividad es lo que está generando principalmente este conflicto.

5.- BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, F; De Francisco, A; Noguera, J.A. (2009). Por un giro analítico en Sociología. *Revista Internacional de Sociología, [S.I.]*, v. 67, n. 2, p. 437-456. ISSN 1988-429X.
- Alós, R. y Martín Artiles, A. (2002). *Teorías del conflicto y negociación laboral: una perspectiva sociológica*. Barcelona: UOC La Universidad Virtual. www.uoc.edu › portal.
- Araúz, J. (17 de enero de 2020), *Conferencia en el Centro Botín de Santander*, invitado por el Sindicato Up. Asistencia Personal.
- Biblioteca UVA (2012). Bibliografía de TFG. *Servicios. La Biblioteca con la Investigación. Citas bibliográficas*. http://www.emp.uva.es/biblio/docs/Tutcova/Emp_referenciasB_TFG.pdf
- Boltaina Bosch, X. (2018). *Regulación del empleo Público*. Profesor Derecho Administrativo Universidad de Barcelona. Publicación Cosital. ISBN: 978-84-475-3466-1
- Bunge, Mario. (1985). Cajas Negras y Translúcidas y Acción a Distancia: Sánchez Ron. Teorema. *Revista Internacional De Filosofía*, vol. 15, no. 1/2, pp. 271–274. JSTOR
- Cantero Martínez, J. (2017). El funcionario Interino en la Jurisprudencia: sobre la necesidad de repensar la figura. Profesora titular derecho administrativo Universidad de Castilla-la Mancha. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Nº. 12, 2017, págs. 8-29 Estudios Azterlanak. ISSN 2173-6405.
- Charles Tilly, 1929-2008. (2008). *The Journal of Interdisciplinary History*, Vol. 39, N ° 2 (otoño, 2008). www.jstor.org/stable/20143816.
- Chaves, J. *El Rincón Jurídico De José R. Chaves*. Blog *delaJusticia.com*. 19/03/2020.
- Coleman, J.S. (1990) *Fundamentos de Teoría Social* 2011. Editorial: Centro De Investigaciones Sociológicas (CIS). ISBN: 9788474765625.
- *Constitución Española. (2003-2004). Sinopsis artículo 97. Portal telemático del Congreso de los Diputados con ocasión del 25 aniversario de la Constitución de 1978* <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=97&tipo=28>.
- D´Oliveira-Martins, M. (2018). *Arlie Russel Hochschild, Un camino hacia el corazón de la sociología*. Centro Investigación Sociológicas -CIS. ISBN: 9788474767537
- Encuesta de Población Activa (EPA). (2019).
- Fernández Núñez, L. (2007) *Fichas para investigadores: Ficha 8 -¿Cómo se elabora un Cuestionario?* Instituto Ciencias de la Educación Sección de Investigación. Universidad Barcelona.
- Fernández González, O. (2003). Pierre Bourdieu: ¿Agente o Actor? *Publicado en Tópicos del Humanismo*, No. 90.
- García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Almendralejo 03. <https://docplayer.es/381248-El-cuestionario-como-instrumento-de-investigacion-evaluacion.html>.

- García-Valdecasas Medina, J.I. Explicación, mecanismo y simulación: Otra manera de hacer sociología. Empiria. *Revista de metodología de ciencias sociales*, [S.l.], n. 28, p. 35-58, mayo 2014. ISSN 2174-0682.
- Gómez Gómez, M. V. (2020). EL TJUE deja a los jueces españoles la sanción para castigar el abuso de la Administración con los interinos. *Artículo El País. Economía. Empleo Público. Madrid 19 MAR 2020*. <https://elpais.com/economia/2020-03-19/la-justicia-europea-falla-contra-el-uso-abusivo-de-interinos-en-la-administracion.html>.
- Ibáñez Gracia, T. et al. (Coord.). (2004). *Introducción a la Psicología Social*. Barcelona. Editorial UOC. ISBN978-84-9788-132-6
- Olías, L. (2020) Indemnizaciones y calificar como "indefinidos no fijos" a los interinos: soluciones tras el varapalo europeo. *Artículo Eldiario.es | 19/03/2020*. https://www.eldiario.es/economia/Europa-Espana-decidir-sancioninterinos_0_1007550093.html.
- Lorenzo Cadarso, P. L. (2001). *Fundamentos Teóricos del Conflicto Social*. Madrid. Editorial Siglo XXI.
- Martín Artiles, A.; Espuny Tomás, M.J. y Gala Durán, C. (2003). *Teoría sociológica de las relaciones laborales*. Capítulo II. Barcelona. Editorial: UOC ISBN: 9788484293118.
- Martín Rebollo, Luis. (2007). El Estatuto del empleado público un godot que no ha llegado. Catedrático de Derecho Administrativo Universidad de Cantabria, *Revista de Administración Pública*, ISSN: 0034-7639, núm. 174, Madrid, septiembre-diciembre págs. 129-159
- Maslow, A. (1943) *Teoría de la Motivación Humana*. Editorial: Wilder Publications ISBN: 978-1-5154-2496-3.
- Ministerio Hacienda y Admón. Publicas. (2017). El Gobierno y los sindicatos alcanzan un acuerdo para mejorar el empleo público y bajar al 8% la tasa de temporalidad en tres años. *Nota de Prensa del 29 de marzo 2017*. secretaria.prensa@minhafp.es.
- Ministerio de Política Territorial Y Función Pública. (2006). Gobierno y Sindicatos firman el acuerdo sobre el Anteproyecto de Ley del Estatuto del Empleado Público. *Prensa Archivo Gráfico. Junio de 2006*. http://www.seat.mpr.gob.es/portal/prensa/archivo_grafico/galerias/2006/06/2006_06_13_01.html.
- Ministerio de Política Territorial Y Función Pública. (2019). *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y Registro de Personal de Enero 2019*.
- Mintzberg, H. (1988). *La estructuración de las organizaciones*. Editorial: Editorial: Ariel, ISBN: 9788434461024.
- Murcia J. (2020). Jubilación 2020: la renovación de funcionarios topa con el coronavirus. *El Correo. Economía Artículo 23 marzo 2020*. <https://www.elcorreo.com/economia/pensiones/jubilacion-2020-funcionarios-20200323142129-nt.html>.
- OCDE. Organización y Desarrollo Económico. (2019). Informe perspectivas de empleo. <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/informeperspectivasdeempleo2019delaocde.htm>

- Puncel Chornet, A. (2019). La temporalidad en la Administración. *Levante Mercantil Valenciano. Grupo Zeta. Artículo opinión del 21 octubre de 2019.* <https://www.levante-emv.com/opinion/2019/10/21/temporalidad-administracion/1935458.html>.
- Ramió Carles. (2016). Los sindicatos y la Administración Pública. *Artículo en Blog de esPúblico. 30 marzo 2016.* <https://www.administracionpublica.com/los-sindicatos-y-la-administracion-publica/>.
- Sánchez García A. (2020). Las medidas correctoras del abuso de la temporalidad de los empleados públicos en España. *Revista Digital de Derecho Administrativo N°23, Enero-Junio de 2020.* <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/6282>.
- Sánchez Morón, M. (2013). *Régimen jurídico de la función pública.* Catedrático de Ciencias Jurídicas Universidad de Alcalá. Editorial Lex Nova. ISBN: 978-84-9898-451-4
- Urquijo García, José I. (2005) *Teoría de las Relaciones Industriales de cara al Siglo XXI. Reformulación y nueva versión.* Editorial: U. Católica Andrés Bello. ISBN: 9802440906

LEGISLACION

- Constitución Española, de 29 de diciembre 1978. BOE.
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre. BOE.
- Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública. 30/1984, de 2 de. BOE.
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 7/2007, de 12 de abril. BOE.
- la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. BOE
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. BOE.
- Real Decreto Legislativo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 2/2015, de 23 de octubre. BOE.
- Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015, de 30 de octubre. BOE.
- Real Decreto-ley por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, 8/2010, de 20 de mayo. BOE.
- Real Decreto por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. 463/2020, de 14 de marzo. BOE.
- Decreto por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado, 315/1964, de 7 de febrero. BOE.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, de 27 de abril de 2016. BOE.

- Resolución para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007.

JURISPRUDENCIA

- Sentencia Del Tribunal De Justicia (Sala Segunda) de 19 de marzo de 2020. Abogado: Araúz de Robles Dávila.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea COMUNICADO DE PRENSA n. ° 33/20 Luxemburgo, 19 de marzo de 2020 Sentencia en el asunto C-103/18 Sánchez Ruiz y C-429/18 Fernández Álvarez y otras/Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud).

Anexo I: Cuestionario sobre la Temporalidad en la Administración

El objetivo de este cuestionario es la realización del Trabajo de Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sobre la Temporalidad en la Administración en relación a los funcionarios interinos.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad de las respuestas, los datos recabados serán exclusivamente utilizados con fines de investigación, por lo que entendemos que la cumplimentación del cuestionario supone su consentimiento para utilizar los datos con dichos fines.

En este cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas con este tema. Le agradecemos de antemano su colaboración. Por favor conteste con sinceridad y no deje preguntas sin responder.

1) GENERO

- Hombre
- Mujer

2) EDAD.

- 18 25 años
- 25 a 40 años
- 40 a 55 años
- + 55 años

3) Antigüedad Laboral en el Ayuntamiento Santander.

- 0 a 1 año
- 1 a 3 años
- 3 a 5 años
- 5 a 8 años
- + de 8 años

4) Clase de Funcionario.

- Funcionario de Carrera
- Funcionario Interino por vacante
- Funcionario Interino por sustitución del titular
- Funcionario Interino por incremento de tareas.

5) ¿Eres representante sindical?

- Si
- No

6) ¿En qué Área trabajas?

- Económica
- Seguridad
- Social y Recursos Humanos
- Cultura
- Urbanismo
- Otros

7) Valora tu grado de satisfacción trabajando en la Administración (1 mínimo y 5 máximo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8) En qué medida crees que fueron efectivos los recortes que se impusieron a los funcionarios en el año 2010 (1 mínimo y 5 máximo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9) Valora el grado de cumplimiento que tiene la Administración de la legislación referente a los funcionarios interinos (1 mínimo y 5 máximo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10) ¿Estarías de acuerdo en que se penalizase a la Administración en caso de incumplimiento?

- Si
- No

11) ¿Crees que se están respetando los derechos de los funcionarios interinos?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

12) ¿Consideras que la Temporalidad en la Función Pública está generando un conflicto entre la Administración y los funcionarios interinos?

- Si
- No

13) ¿Y entre los funcionarios interinos y los funcionarios de carrera?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

14) ¿La Administración da igualdad de trato laboral a los funcionarios de carrera y a los funcionarios interinos?

- Si
- No

15) ¿Crees que la temporalidad en la Administración afecta al clima laboral?

(1 mínimo y 5 máximo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

16) ¿Consideras que la Administración tiene voluntad de resolver esta situación?

(1 mínimo y 5 máximo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17) Valora la función de los sindicatos en relación al conflicto de la Temporalidad en la Administración (1 mínimo y 5 máximo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

18) ¿Conoces el Acuerdo de Estabilidad en el Empleo al que han llegado Administración y Sindicatos?

- Si
- No

19) ¿Crees que es un buen Acuerdo para los funcionarios interinos?

- Si
- No

20) ¿Consideras que con estas medidas se soluciona el conflicto con los funcionarios interinos?

- Si
- No

21) Las Asociaciones formadas por funcionarios interinos consideran que la Administración ha incumplido la legislación Europea y que deben de convertirse en funcionarios de carrera sin ningún tipo de prueba o concurso. ¿Estás de acuerdo?

- Si
- No

22) Está pendiente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la Temporalidad de los Empleados Públicos, y puede dictaminar distintas opciones. Señala la que consideres más justa.

- Transformar a los empleados públicos temporales en empleados fijos y funcionarios de carrera.
- Compensarles por su contratación temporal fraudulenta.
- Ir a un concurso público en el que les valoren los años trabajados.
- No tener ningún tipo de ventaja.

23) ¿Cuál crees que pueden ser las soluciones a este conflicto de Temporalidad en la Administración?

Anexo II: RESULTADO DEL CUESTIONARIO

1) GENERO

GENERO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Hombre	15	9	24	33%	24%
Mujer	31	29	60	67%	76%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

2) EDAD

EDAD	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINO%
18 A 25	0	0	46	0%	0%
25 A 40	1	8	25	2%	21%
40 A 55	30	24	5	65%	63%
+ de 55	15	6	0	33%	16%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

3) Antigüedad Laboral en el Ayuntamiento Santander

ANTIGÜEDAD	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS%
0-1 AÑO	0	3	3	0%	8%
1-3 AÑOS	0	10	10	0%	26%
3-5 AÑOS	0	4	4	0%	11%
5-8 AÑOS	0	3	3	0%	8%
MAS DE 8 AÑOS	45	18	63	98%	47%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	83	100%	100%

4) Clase de Funcionario

CLASE FUNCIONARIO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINO%
Carrera	46	0	46	100%	0%
Int.* vacante	0	25	25	0%	66%
Int.* sustitución	0	5	5	0%	13%
Int.* tareas	0	0	0	0%	0%
Int.* programa	0	8	8	0%	21%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

5) Eres representante sindical

REPRESENTANTE SINDICAL	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	6	4	10	13%	11%
NO	40	34	74	87%	89%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

6) En qué Área trabajas

AREA TRABAJO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINO%
Económica	14	15	29	30%	39%
Seguridad	2	1	3	4%	3%
Social y R. Humanos	7	10	17	15%	26%
Cultura	1	0	1	2%	0%
Urbanismo	3	2	5	7%	5%
Otras	19	10	29	41%	26%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

7) Valora tu grado de satisfacción trabajando en la Administración (1 mínimo y 5 máximo)

SATISFACCIÓN TRABAJANDO ADMINISTRACION	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	0	0	0	0%	0%
2	2	1	3	4%	3%
3	15	4	19	33%	11%
4	19	17	36	41%	45%
5	9	16	25	20%	42%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

8) En qué medida crees que fueron efectivos los recortes que se impusieron a los funcionarios en el año 2010.

(1 mínimo y 5 máximo)

EFFECTIVIDAD RECORTES	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	32	16	48	70%	42%
2	5	9	14	11%	24%
3	7	10	17	15%	26%
4	1	1	2	2%	3%
5	1	0	1	2%	0%
N/C	0	2	2	0%	5%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

- 9) Valora el grado de cumplimiento que tiene la Administración de la legislación referente a los funcionarios interinos? (1 mínimo y 5 máximo)

CUMPLIMIENTO ADMINISTRACION CON INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	16	9	25	35%	24%
2	10	7	17	22%	18%
3	11	15	26	24%	39%
4	3	4	7	7%	11%
5	3	2	5	7%	5%
N/C	3	1	4	7%	3%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

- 10) ¿Estarías de acuerdo en que se penalizase a la Administración en caso de incumplimiento?

PENALIZAR ADMON. POR INCUMPLIMIENTO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	41	36	77	89%	95%
NO	4	2	6	9%	5%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

- 11) ¿Crees que se están respetando los derechos de los funcionarios interinos?

CUMPLIMIENTO ADMON CON INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
Siempre	9	3	12	20%	8%
Casi Siempre	15	14	29	33%	37%
A veces	18	20	38	39%	53%
Nunca	2	1	3	4%	3%
N/C	2	0	2	4%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

12) ¿Consideras que la Temporalidad en la Función Pública está generando un conflicto entre la Administración y los funcionarios interinos?

CONFLICTO ENTRE ADMON E INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	32	29	61	70%	76%
NO	10	7	17	22%	18%
N/C	4	2	6	9%	5%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

13) ¿Y entre los funcionarios interinos y los funcionarios de carrera?

CONFLICTO ENTRE FUN.CARRERA Y FUN.INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
Siempre	3	0	3	7%	0%
Casi Siempre	3	4	7	7%	11%
A veces	32	28	60	70%	74%
Nunca	7	6	13	15%	16%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

14) ¿La Administración da igualdad de trato laboral a los funcionarios de carrera y a los funcionarios interinos?

IGUALDAD TRATO FUN. CARRERA Y FUN.INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	32	21	53	70%	55%
NO	14	17	31	30%	45%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

15) ¿Crees que la temporalidad en la Administración afecta al clima laboral?

(1 mínimo y 5 máximo)

CONFLICTO AFECTA AL CLIMA LABORAL	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	9	2	11	20%	5%
2	8	4	12	17%	11%
3	10	11	21	22%	29%
4	12	13	25	26%	34%
5	7	8	15	15%	21%
N/C	0	0	0	0%	0
TOTAL	46	38	84	100%	100%

16) ¿Consideras que la Administración tiene voluntad de resolver esta situación?

(1 mínimo y 5 máximo)

VOLUNTAD DE A ADMON EN RESOLVER CONFLICTO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	19	12	31	41%	32%
2	13	12	25	28%	32%
3	10	11	21	22%	29%
4	3	1	4	7%	3%
5	1	1	2	2%	3%
N/C	0	1	1	0%	3%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

17) Valora la función de los sindicatos en relación al conflicto de la Temporalidad en la Administración. (1 mínimo y 5 máximo)

VALORACION LABOR SINDICATOS EN EL CONFLICTO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	12	9	21	26%	24%
2	11	12	23	24%	32%
3	14	10	24	30%	26%
4	5	3	8	11%	8%
5	4	4	8	9%	11%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

18) ¿Conoces el Acuerdo de Estabilidad en el Empleo al que han llegado Administración y Sindicatos?

CONOCES ACUERDO ESTABILIDAD EMPLEO?	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	18	24	42	39%	63%
NO	28	14	42	61%	37%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

19) ¿Crees que es un buen Acuerdo para los funcionarios interinos?

EL ACUERDO ES SOLUCION AL CONFLICTO?	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	8	9	17	17%	24%
NO	23	22	45	50%	58%
N/C	15	7	22	33%	18%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

20) ¿Consideras que con estas medidas se soluciona el conflicto con los funcionarios interinos?

EL ACUERDO ES SOLUCION AL CONFLICTO?	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	8	9	17	17%	24%
NO	23	22	45	50%	58%
N/C	15	7	22	33%	18%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

21) Las Asociaciones formadas por funcionarios interinos consideran que la Administración ha incumplido la legislación Europea y que deben de convertirse en funcionarios de carrera sin ningún tipo de prueba o concurso. ¿Estás de acuerdo?

FIJEZA INTERINOS POR INCUMPLIMIENTO ADMON.	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	4	15	19	9%	39%
NO	40	22	62	87%	58%
N/C	2	1	3	4%	3%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

22) Está pendiente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la Temporalidad de los Empleados Públicos, y puede dictaminar distintas opciones. Señala la que consideres más justa.

FALLO SENTENCIA TJUE	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Transformar en fijos a los interinos	3	10	13	7%	26%
Compensarles* contratación fraudulenta	4	3	7	9%	8%
Concurso publico + años trabajados	35	21	56	76%	55%
No tener ningún tipo ventaja	3	2	5	7%	5%
N/C	1	2	3	2%	5%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

23) ¿Cuál crees que pueden ser las soluciones a este conflicto de Temporalidad en la Administración?

SOLUCIONES	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Ejecutar las O.E.P en plazo legal	13	10	23	42%	31%
Cumplir la Ley	6	8	14	19%	25%
Concurso de Méritos+Oposición	5	7	12	16%	22%
Mejor planificación Recursos	3	1	4	10%	3%
Transformar en fijos a los interinos	2	2	4	6%	6%
Solo concurso	0	2	2	0%	6%
Sancionar Admón. por incumplimiento	1	1	2	3%	3%
Mejor Negociación Sindicatos	1	1	2	3%	3%
TOTAL	31	32	63	100%	100%

Anexo III. Explicación de la Estructura del Trabajo al Tutor. (Enviado el 4/02/2020)

A continuación le explico un poco la idea de estructura que he plasmado, y el contenido de manera general que tendría cada Epígrafe. Me ha costado bastante, porque tengo muchas ideas en la cabeza y estoy buscando mucha información y yo tiendo a extenderme..., pero creo que he conseguido acotarlo en lo que considero es más importante y da un conjunto de claridad al trabajo.

Le mando el **índice, los Objetivos y la Motivación personal** que me pidió que desarrollara.

A partir de ahí, comenzaríamos con el **Contexto Teórico General**.

En el punto II.I. quiero hacer una descripción de lo que es la **Figura del Funcionario Interino**, sus orígenes legales, los tipos de interinos que existen y que están establecidos en el artº 10 del Estatuto Básico de la Función Pública, para después meterme ya en la cuestión concreta del trabajo.

Quiero situar los **Orígenes del conflicto**, que es desde donde quiero partir, año 2010, RD 8/2010 de 20 Mayo, en él se establecieron los recortes en las retribuciones de los funcionarios, la congelación de los sueldos, la tasa de reposición 0 y la insatisfacción generada.

Las **Consecuencias** que se generaron: ¿Qué hacer con las vacantes que no se pueden reponer mediante los procedimientos ordinarios de selección?, pues la contratación de Interinos, y aquí empieza el abuso de poder y el incumplimiento de la Administración.

Al haber Tasa de Reposición 0, no hay procesos selectivos, pero las necesidades son las mismas, y son necesidades estructurales, o incluso en ciertos sectores van aumentando como son los Servicios Sociales..., se siguen contratando interinos.

En relación al gasto, las medidas son absurdas, los datos se maquillan, se redistribuye el gasto en diferentes partidas presupuestarias, de las de Funcionarios de Carrera a Funcionarios Interinos. Por cumplir las previsiones impuestas por el Gobierno y cumplir los objetivos de Regla de gasto, la figura del funcionario de carrera se traspasa a la del interino, las jubilaciones no se cubren, pero se contratan interinos y no se evita el gasto. Por ello la Admón. está incumpliendo y abusando del personal interino que está en situación de desventaja. Pasan los años y la gente no tiene posibilidad de regularizar su situación, porque la solución es una decisión unilateral de la Administración.

Ya tenemos generado el conflicto a lo largo del tiempo, y mientras se han ido estableciendo Negociaciones de los Sindicatos con la Administración, intentando resolverlo.

En todo este conflicto tenemos **Distintas percepciones de los grupos partícipes** y aquí me gustaría analizar su comportamiento.

Yo considero que son cuatro los grupos: Dos de forma directa y dos que interactúan en el problema:

Directos:

- La Administración.
- Los Funcionarios Interinos.

Indirectos:

- Los Sindicatos.
- Los Funcionarios de Carrera.

La **Administración**, como ya hemos dicho está en una situación de poder, es más fuerte, el de enfrente es más vulnerable. El abuso se produce porque la Administración no tiene unas bases sólidas creadas con personal fijo, es muy distinto trabajar con interinos que son muchos más influenciables.

Los **Funcionarios Interinos**: La insatisfacción del resultado de las negociaciones ha generado que ellos mismos hayan creado asociaciones y nuevos sindicatos cuyo fin principal es conseguir la fijeza sin ver peligrar sus puesto de trabajo. Consideran que el incumplimiento de la Admón. conlleva la sanción de fijeza del interino en el puesto trabajo que ocupa.

Por ello han ido a los Tribunales, pero en España no han ganado ninguna sentencia, ni la ganarán, la legislación es muy clara, no hay base legal para poder hacer fijos a los interinos sin ningún tipo de prueba u oposición.

Pero han acudido a los Tribunales Europeos, hay una Directiva de 2007 en la que impone sanciones a los Estados Miembros que no cumplen ciertas condiciones en relación a los trabajadores temporales, y España no las cumple. Está a punto de salir una sentencia en la que han puesto todas sus esperanzas y que decidirá todo este proceso.

Los **Sindicatos**: Tienen distintas posturas, los sindicatos de siempre, representantes de los trabajadores pero en el ramo de la Función Pública, llevan trasladando a la Administración la insatisfacción de este grupo determinado y la ineficacia de las medidas adoptadas, la congelación de la Tasa de reposición generan contrataciones de incremento de tareas de 6 meses, mala calidad en la gestión, insatisfacción con el personal fijo que se lleva todo el peso de la gestión del trabajo.

Todo ello le ha llevado al final a conseguir con el Gobierno un Acuerdo de Estabilidad en la Administración, para interinos de vacantes que estaban trabajando antes del año 2017, dándoles ventajas de puntuación a los interinos que reúnen una

serie de requisitos de antigüedad. Viene reflejándose en la Ley de Presupuestos de los últimos tres años. (En los Decretos, porque las Leyes están prorrogadas).

Pero la fuerza de este grupo ha generado que surjan otros sindicatos que gestionen sus necesidades de forma más específica. No están conformes con las negociaciones que han llegado a este Acuerdo, ven peligrar sus puestos de trabajo. Pero la mayoría de estos sindicatos no tiene representación a nivel estatal para poder negociar con la Administración General, y no han conseguido nada en los Tribunales Españoles, por ello estos interinos son mayoritariamente los que han acudido a Bruselas.

Los **Funcionarios de Carrera**: Es un grupo importante, tiene opiniones muy diversas, muchos no están de acuerdo en se les haga fijos a los interinos de vacantes sin ningún tipo de esfuerzo. Están cansados de cambiar de compañeros de trabajo cada seis meses en el caso de incremento de tareas y Planes de empleo, están cansados de enseñar a uno tras otro.

Por otro lado la realidad es evidente, los hay que están de acuerdo con ellos, los interinos de vacantes llevan muchos años, son sus compañeros y a estas alturas peligran sus trabajos, no están en las mismas condiciones que los jóvenes recién acabados sus estudios, con tiempo para estudiar, sin cargas familiares y que les pueden arrebatarse la plaza. Reconocen la experiencia por encima del examen.

Y aunque yo tengo el corazón partido, porque he hecho tres oposiciones, y me parece injusto que ellos que accedieron a la Admón. con bolsas de trabajo o solo concursos de méritos en su momento, tengo que reconocer que a mí la Admón. me ha dado tres oportunidades de promoción y a ellos ninguna. No son los que han generado esta situación, por lo que me siento más identificado con ellos.

Nos iríamos después a la **Posibles Resoluciones Legales**: En este punto del conflicto solo nos referiremos a los interinos por vacante (ya estaría explicada la diferencia en el primer punto)

Se analizarían las soluciones que ahora mismo pueden darse, y su relación entre ellas, siendo importante que la sentencia fuese positiva o no.

- Exámenes + Experiencia – Resultado de la Negociación de los Sindicatos con la Administración
- Sentencia de la Unión Europea – Resultado por el que han litigado los interinos.
- Actuación del Gobierno. Nueva Legislación

Se pondrían resultados de conferencias (una de ellas hace poco en Santander como le dije, que fue muy interesante), artículos, opiniones...

Una vez explicado toda la cuestión de manera general, haríamos una pequeña introducción en la Administración local, concretamente el **Ayuntamiento de Santander** donde trabajo y explicaría la situación que se ha vivido allí.

Hasta aquí haríamos un contenido de naturaleza cualitativa, y a partir de ahora con la **Metodología del trabajo** comenzaríamos la parte cuantitativa.

Primero se plasmarían todas las estadísticas que tuviesen referencia a la Temporalidad y su uso por parte de la **Administración General**, utilizando los datos a nivel nacional que estén recogidos en las páginas del Ministerio de la Función Pública y en la Dirección de Estadística, y se argumentarían sus resultados a través de bibliografía.

Y a partir de aquí haríamos lo mismo pero acotando ya al **Ayuntamiento de Santander**, realizando una **Muestra** entre el colectivo de funcionarios de carrera, funcionarios interinos y representantes sindicales que formen parte de la Junta de Personal, de los 5 sindicatos con representatividad en el Ayto. Santander, que forman parte de la Mesa de Negociación de Funcionarios y de la Mesa General de Asuntos Comunes.

El **Procedimiento** sería a través de una encuesta, supongo que la misma para todos los partícipes, anónima, que pudiese abarcar el sentir de todos los grupos. Creo

que encajarían parámetros en dos sentidos, unos generales para delimitar la muestra, y otros más específicos que nos indicarían su parecer:

Generales:

- Edad.
- Clase de Funcionario.
- Años trabajados.
- Forma de acceso a la Administración.
- Área Funcional de trabajo.

Específicos

- Satisfacción laboral.
- Origen del conflicto.
- Responsabilidad de la Administración
- Implicación de los Sindicatos.
- Preguntas orientadas a su postura sobre el conflicto
- Preguntas orientadas a su postura sobre la resolución del conflicto.

Con todos los datos analizados, se procedería a una **Discusión sobre los Resultados**, que espero encajen sobre los objetivos que me han llevado a elaborar este trabajo.

Por último se plasmaría toda la **Bibliografía** utilizada, en principio según las normas APA que he visto que se establecen en las normas de elaboración del TFG.

Es la primera vez que hago un trabajo así, he tenido muy presente darle un punto de vista desde la Sociología y enfocado el trabajo como grupos sociales, pero no sé si habré hecho un enfoque correcto, así que espero todas sus correcciones y sus consejos para seguir buscando información ya más concreta y poder empezar a desarrollar los epígrafes.

Un saludo y muchas gracias.

Anexo IV. Explicación del Cuestionario al Tutor. (Enviado el 21/02/2020)

PROCEDIMIENTO:

Para la elaboración del cuestionario, después de haber estado estudiando diversos manuales, creo que el más conveniente en este caso es la utilización de un Diseño No Experimental, debido a que no se manipula ninguna variante y que sean preguntas cerradas de opinión.

Dos cuestiones básicas a responder para centrar las preguntas es su finalidad:

- ¿Qué tipo de información necesitamos?: la Temporalidad.
- ¿De qué tipo de personas queremos su opinión?: de los partícipes en el conflicto.

En relación con las preguntas, creo que deben establecerse en relación a estos parámetros que he escogido entre muchos otros.

- a) Tipo de preguntas: Identificativas, de introducción y de opinión.
- b) Determinar tipo de preguntas: Preguntas cerradas. Su elaboración requiere más tiempo, pero su análisis es más rápido y sobre todo requiere menor esfuerzo de los encuestados.
- c) Redacción de las preguntas:
 - Primero las fáciles y neutras.
 - No redactar preguntas en términos negativos.

- Evitar preguntas indiscretas y ofensivas.
 - Preguntas delicadas al final cuestionario.
 - Mejor tres simples que una compleja.
 - Se debe elaborar un cuestionario piloto.
- d) Redactar un texto introductorio y las instrucciones.
- Agradecer la colaboración.
 - Garantizar el anonimato y la confidencialidad.
 - Instrucciones claras.
- e) Aspecto final
- Presentación atractiva.
 - Preguntas numeradas.
 - Que no queden divididas entre dos páginas.
 - Debe ser y parecer corto.
 - Ir de preguntas fáciles a difíciles.
 - Ir de preguntas generales a las específicas.
 - Siempre la misma forma de respuesta: cruz, círculo...
 - Menor espacio entre alternativas y mayor entre preguntas.
- f) Tipo de Preguntas Cerradas.
- Dicotómica y excluyente: Descartada.
 - Varias alternativas y excluyentes.
 - No excluyentes: Más de una opción. Descartada.
 - Excluyentes y ordenadas por intensidad: Descartada.
 - Asignarse un porcentaje: De 1 a 10.
 - Donde se anote una cifra: Descartada.
- g) Número de Preguntas: Entre 20 y 25 preguntas serían suficientes.

Anexo V: TABLAS del Cuestionario sobre la Temporalidad en la Administración					
Pregunta 1					
GENERO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Hombre	15	9	24	33%	24%
Mujer	31	29	60	67%	76%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 2					
EDAD	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINO%
18 A 25	0	0	46	0%	0%
25 A 40	1	8	25	2%	21%
40 A 55	30	24	5	65%	63%
mas de 55	15	6	0	33%	16%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 3					
ANTIGÜEDAD	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS%
0-1 AÑO	0	3	3	0%	8%
1-3 AÑOS	0	10	10	0%	26%
3-5 AÑOS	0	4	4	0%	11%
5-8 AÑOS	0	3	3	0%	8%
MAS DE 8 AÑOS	45	18	63	98%	47%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	83	100%	100%
Pregunta 4					
CLASE FUNCIONARIO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINO%
Carrera	46	0	46	100%	0%
Int.* vacante	0	25	25	0%	66%
Int.* sustitución	0	5	5	0%	13%
Int.* tareas	0	0	0	0%	0%
Int.* programa	0	8	8	0%	21%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

Pregunta 5					
REPRESENTANTE SINDICAL	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	6	4	10	13%	11%
NO	40	34	74	87%	89%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 6					
AREA TRABAJO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINO%
Económica	14	15	29	30%	39%
Seguridad	2	1	3	4%	3%
Social y R. Humanos	7	10	17	15%	26%
Cultura	1	0	1	2%	0%
Urbanismo	3	2	5	7%	5%
Otras	19	10	29	41%	26%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 7					
ISFACCIÓN TRABAJANDO ADMINISTRAC	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	0	0	0	0%	0%
2	2	1	3	4%	3%
3	15	4	19	33%	11%
4	19	17	36	41%	45%
5	9	16	25	20%	42%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 8					
EFFECTIVIDAD RECORTES	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	32	16	48	70%	42%
2	5	9	14	11%	24%
3	7	10	17	15%	26%
4	1	1	2	2%	3%
5	1	0	1	2%	0%
N/C	0	2	2	0%	5%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 9					
CUMPLIMIENTO ADMINISTRACION CON	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	16	9	25	35%	24%
2	10	7	17	22%	18%
3	11	15	26	24%	39%
4	3	4	7	7%	11%
5	3	2	5	7%	5%
N/C	3	1	4	7%	3%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

Pregunta 10					
PENALIZAR ADMON. POR INCUMPLIMIE	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	41	36	77	89%	95%
NO	4	2	6	9%	5%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 11					
CUMPLIMIENTO ADMON CON INTERINO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
Siempre	9	3	12	20%	8%
Casi Siempre	15	14	29	33%	37%
A veces	18	20	38	39%	53%
Nunca	2	1	3	4%	3%
N/C	2	0	2	4%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 12					
CONFLICTO ENTRE ADMON E INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	32	29	61	70%	76%
NO	10	7	17	22%	18%
N/C	4	2	6	9%	5%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 13					
CONFLICTO ENTRE FUN. CARRERA Y FUN.	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
Siempre	3	0	3	7%	0%
Casi Siempre	3	4	7	7%	11%
A veces	32	28	60	70%	74%
Nunca	7	6	13	15%	16%
N/C	1	0	1	2%	0%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 14					
IGUALDAD TRATO FUN. CARRERA Y FUN.	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	32	21	53	70%	55%
NO	14	17	31	30%	45%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 15					
CONFLICTO AFECTA AL CLIMA LABORAL	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	9	2	11	20%	5%
2	8	4	12	17%	11%
3	10	11	21	22%	29%
4	12	13	25	26%	34%
5	7	8	15	15%	21%
N/C	0	0	0	0%	0
TOTAL	46	38	84	100%	100%

Pregunta 16					
VOLUNTAD DE A ADMON EN RESOLVER C	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	19	12	31	41%	32%
2	13	12	25	28%	32%
3	10	11	21	22%	29%
4	3	1	4	7%	3%
5	1	1	2	2%	3%
N/C	0	1	1	0%	3%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 17					
RACION LABOR SINDICATOS EN EL CONF	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
1	12	9	21	26%	24%
2	11	12	23	24%	32%
3	14	10	24	30%	26%
4	5	3	8	11%	8%
5	4	4	8	9%	11%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 18					
CONOCES ACUERDO ESTABILIDAD EMPLEO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	18	24	42	39%	63%
NO	28	14	42	61%	37%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 19					
ES UN BUEN ACUERDO PARA FUN.INTERINOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	20	14	34	43%	37%
NO	10	17	27	22%	45%
N/C	16	7	23	35%	18%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 20					
EL ACUERDO ES SOLUCION AL CONFLICTO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
SI	8	9	17	17%	24%
NO	23	22	45	50%	58%
N/C	15	7	22	33%	18%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 21					
FIJEZA INTERINOS POR INCUMPLIMIENTO	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA %	INTERINOS %
SI	4	15	19	9%	39%
NO	40	22	62	87%	58%
N/C	2	1	3	4%	3%
TOTAL	46	38	84	100%	100%

Pregunta 22					
FALLO SENTENCIA TJUE	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Transformar en fijos a los interinos	3	10	13	7%	26%
Compensarles* contratación fraudulenta	4	3	7	9%	8%
Concurso publico + años trabajados	35	21	56	76%	55%
No tener ningun tipo ventaja	3	2	5	7%	5%
N/C	1	2	3	2%	5%
TOTAL	46	38	84	100%	100%
Pregunta 23					
SOLUCIONES PLANTEADAS POR LOS ENCUESTADOS	CARRERA	INTERINOS	TOTAL	CARRERA%	INTERINOS%
Ejecutar las O.E.P en plazo legal	13	10	23	42%	31%
Cumplir la Ley	6	8	14	19%	25%
Concurso de Méritos+Oposición	5	7	12	16%	22%
Mejor planificación Recursos	3	1	4	10%	3%
Transformar en fijos a los interinos	2	2	4	6%	6%
Solo concurso	0	2	2	0%	6%
Sancionar Admo.n por incumplimiento	1	1	2	3%	3%
Mejor Negociación Sindicatos	1	1	2	3%	3%
TOTAL	31	32	63	100%	100%