

NOTA DE PRENSA

USCAL SOLICITA A TODOS LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS QUE NO SE CONVALIDE EL REAL DECRETO LEY DE LA TEMPORALIDAD

Y ELLO EN ARAS A GARANTIZAR EL EFECTO ÚTIL DE LA NORMATIVA COMUNITARIA Y EVITAR LA VULNERABILIDAD LABORAL Y SOCIAL EN LA QUE QUEDARÁ EL 30% DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

La **Unión Sindical de Castilla y León (USCAL)**, como sindicato mayoritario de empleados públicos de la Junta de Castilla y León, comunica su rechazo al Real Decreto-ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE núm. 161, de 07 de julio de 2021) y así lo ha transmitido a todos los grupos parlamentarios del Congreso, que deberán validar (o no) la citada norma en un breve plazo.

En un correo dirigido a los portavoces de los grupos parlamentarios, **USCAL** ha enumerado las razones por las que considera que este RDL debe ser anulado por el Congreso. Entre otras: (i) la ausencia de una memoria que cuantifique el impacto de género (recordemos que, de los casi 800.000 empleados públicos temporales, más del 70% son mujeres de más de 50 años) y el efecto sobre el déficit presupuestario del incremento de los costes sociales; (ii) la posible inconstitucionalidad de la norma, puesto que no incorpora medidas nuevas e inaplazables contra la temporalidad legal y continúa ocultando –por no investigarla– la temporalidad abusiva y fraudulenta; (iii) por no respetar la reserva de ley a las normas referidas al estatuto de los funcionarios públicos y (iv) por las consecuencias últimas que tendrá la puesta en marcha este RDL: paro femenino de larga duración e intercambio de unos trabajadores por otros, algo absolutamente inaceptable.

Por todo ello, **USCAL** ha insistido en que no se convalide por el Congreso el RDL 14/202, y que, cuanto antes, se legisle la activación de controles de legalidad para cada relación temporal en el sector público, de tal manera que no cese ningún empleado público temporal sin que, previamente, se garantice el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, detectando los comportamientos abusivos y/o fraudulentos, sancionando



<http://www.uscal.es> correo@uscal.es

USCAL

Unión Sindical de Castilla y León

C/ María de Molina, 7 – Piso 2º Puerta 6 (Edificio Las Francesas) 47001 Valladolid

Tfno./ Fax 983 293545

de forma disuasoria y eficaz al empleador responsable –evitando que quede impune el incumplimiento y la desviación de poder- y eliminando las consecuencias sobre el trabajador afectado, que debe ser defendido y protegido conforme a Derecho.

Se adjunta el correo enviado a los portavoces parlamentarios.

Valladolid, a 14 de julio de 2021

Al Portavoz del Grupo Parlamentario

La Unión Sindical de Castilla y León (**USCAL**), como sindicato mayoritario de empleados públicos de la Junta de Castilla y León, RECHAZA el Real Decreto-ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE núm. 161, de 07 de julio de 2021), por estas razones:

Primera.- El citado RDL no se acompaña de una memoria de impacto normativo y económico y, además, incumple lo establecido en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Efectivamente, el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, a enero de 2021, ofrece datos de temporalidad en todo el sector público que se resumen aquí:

	Nº de Temporales totales (mujeres y hombres)		Nº de mujeres temporales		Tasa de temporalidad total		% Mujeres sobre temporales totales	
	Funcionarios y estatutarios	Laborales	Funcionarias y estatutarias	Laborales	Funcionarios y estatutarios	Laborales	Funcionarias y estatutarias	Laborales
ESTADO	14778	13736	10800	6945	3,42	16,98	73,08	50,56
CCAA	531764	115194	395868	68209	39,57	57,48	74,44	12,83
Entidades Locales	75752	0	47370	0	28,54	0,00	62,53	0,00

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2021.
<http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

Es decir, de los 751.224 empleados públicos temporales de todas las Administraciones (no está incluido todo el sector público), el 70,44% son mujeres (529.192). Aunque el Boletín Estadístico no ofrece datos de edad

de estos empleados públicos, es manifiesto que el perfil medio del empleado público temporal es el de una mujer de más de 50 años. El citado RDL obvia estos hechos, evitando el cálculo del impacto, en forma de indemnizaciones y de costes sociales y de impacto de género (desempleo femenino de larga duración), que tendrá la puesta en marcha de esta norma.

Segunda.- No existe presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad, en el sentido en que interpreta el Tribunal Constitucional lo exigido por el art. 86.1 de la Constitución Española (CE) para la aprobación de los decretos-leyes: (i) la definición «explícita y razonada» de la concurrencia de esa singular situación, (ii) la efectiva concurrencia de la extraordinaria y urgente necesidad y (iii) una «conexión de sentido» entre la situación definida y las medidas que en el decreto-ley se adopten. En concreto, denunciamos que:

- a) El citado RDL se dicta por condicionantes europeos y pretende remover los obstáculos que las instituciones comunitarias puedan oponer al envío de los fondos de recuperación: el exceso de temporalidad, entre otros.
- b) Sin embargo, el citado RDL no incorpora medidas nuevas e inaplazables contra la temporalidad legal ni contra la temporalidad abusiva y/o fraudulenta, sino que reitera algunas de las ya existentes y relaja o anula otros controles a la prevención del fraude de ley y del abuso de la temporalidad. Tampoco afecta a Sanidad y Educación, que presentan las mayores tasas de temporalidad.
- c) Asimismo, el citado RDL ignora (incumple) el Derecho de la Unión Europea (art. 288 del Tratado Fundacional de la Unión Europea y Directiva 1999/70/CE, entre otros) y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea por cuanto no establece la comprobación previa de la legalidad de cada relación temporal. Sin esta comprobación, resulta imposible detectar y, en su caso, sancionar al empleador por los fraudes y/o los abusos, y eliminar las consecuencias perjudiciales para el trabajador. Es decir, no acaba con la impunidad de las Administraciones Públicas, que se han venido beneficiando del recurso a la contratación temporal, más allá de las condiciones y/o plazos que permitía la ley (y, por ello, abusiva y fraudulenta).

Tercera.- El citado RDL no respeta la reserva de ley a las normas referidas al estatuto de los funcionarios públicos, derivada de los artículos 103.3 y 149.1.18ª de la Constitución Española.

Cuarta.- Las consecuencias últimas del citado RDL serán el incremento del paro femenino de larga duración y el intercambio de unos trabajadores (temporales) por otros (nuevos opositores), algo inaceptable, a través de la confusión y el enfrentamiento entre la temporalidad legal y la temporalidad ilegal, por abusiva y/o fraudulenta. La que debe reducirse es la temporalidad legal; la que debe eliminarse, sancionando al empleador que se beneficia del incumplimiento de la ley, es la segunda.

Por todo ello, **USCAL** reclama que NO convaliden con su voto este RDL 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y que, cuanto antes, legislen la activación de controles de legalidad para cada relación temporal en el sector público, de tal manera que no cese ningún empleado público temporal sin que, previamente, se- garantice el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, detectando los comportamientos abusivos y/o fraudulentos, sancionando de forma disuasoria y eficaz al empleador responsable –evitando que quede impune el incumplimiento y la desviación de poder- y eliminando las consecuencias sobre el trabajador afectado, que debe ser defendido y protegido conforme a Derecho.

Lo que se pide en Valladolid para Madrid a 14 de julio de 2021



Fdo.: **Juan Carlos Alonso González**
Presidente de USCAL