



2025

Informe sobre Temporalidad Empleo Público en España



CONTENIDO

- 1.-Introducción General
- 2.-Contexto legislativo y jurisprudencial español sobre la temporalidad en el empleo público
3. Intervenciones recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)
4. Problemas estructurales detectados por FAC-USO en las administraciones públicas españolas
5. Campañas, actuaciones legales y sindicales impulsadas por FAC-USO (incluyendo demandas judiciales individuales y colectivas)
6. Obstáculos políticos y la posición de los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT)
7. Propuestas de FAC-USO para abordar el problema y garantizar la estabilidad del personal en fraude de ley
8. Llamamiento a la EPSU para una posición oficial y visibilización de la situación a nivel europeo
9. Fuentes citadas

1.-INTRODUCCIÓN GENERAL

La **temporalidad en el empleo público en España** se ha convertido en un problema estructural de gran magnitud, con una tasa de empleo temporal en las administraciones que duplica la del sector privado (en torno al 30%) y afecta aproximadamente a 800.000 trabajadores públicos.

En algunos ámbitos concretos, la situación ha llegado a ser aún más extrema: tal y como reconoce la propia legislación española, en ciertos sectores de la Administración la temporalidad ha alcanzado cerca del 50% de la plantilla, convirtiéndose en algo **endémico**.

Esta elevada dependencia de personal **interino** y **temporal** (empleados públicos con nombramientos provisionales o contratos de duración determinada) genera precariedad laboral y merma la calidad de los servicios públicos, al mantener durante años a trabajadores en una situación de incertidumbre y “fraude de ley” (encadenando contratos temporales para puestos que en realidad son permanentes).

El presente informe, elaborado por la *Federación de Atención a la Ciudadanía de USO (FAC-USO)*, se dirige a la *Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU)* con el fin de exponer de forma técnica pero divulgativa la problemática de la temporalidad en el sector público español.

Dado que la audiencia europea puede no estar familiarizada con los detalles del marco legal español, se presenta un panorama general de la situación, su contexto legislativo y jurisprudencial, las recientes intervenciones del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), así como las iniciativas emprendidas por FAC-USO para combatir este fenómeno.

El informe concluye con propuestas de solución y un llamamiento a EPSU para que apoye oficialmente la causa y visibilice esta situación a nivel europeo.

En resumen, España arrastra una anomalía en Europa: la utilización masiva y prolongada de **personal temporal en la Administración**, contraviniendo el principio general de que el empleo público debe ser estable y basado en mérito y capacidad.

Las instituciones europeas ya han lanzado varias advertencias al respecto –como veremos, el TJUE ha dictado *diversas sentencias criticando a todas las administraciones españolas* (estatales, autonómicas y locales) por el abuso de interinos– lo que subraya la dimensión europea del problema.

A continuación, se detalla el marco legal e histórico de esta problemática y las acciones que se están llevando a cabo para resolverla.

2.-CONTEXTO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL ESPAÑOL SOBRE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

El ordenamiento jurídico español establece, a nivel constitucional y legal, que el acceso a la función pública se rige por los principios de **igualdad, mérito y capacidad** (artículos 23 y 103 de la Constitución Española).

En la práctica, esto significa que para obtener una plaza fija como *funcionario de carrera* es obligatorio superar un proceso selectivo público (oposición o concurso-oposición).

De forma excepcional, las administraciones pueden recurrir a *funcionarios interinos* (nombramientos temporales) o *personal laboral temporal* para cubrir necesidades urgentes y puntuales.

Sin embargo, la ley exige que estos nombramientos sean *temporales y justificados*, y que la plaza se cubra definitivamente en un plazo razonable (históricamente, se ha fijado un máximo de 3 años para las vacantes cubiertas por interinos).

Si la administración prolonga más allá de lo legal estos contratos temporales para funciones estructurales, se considera que incurre en **abuso de temporalidad** o *fraude de ley*.

Durante las últimas décadas, diversos factores llevaron a que la temporalidad en el sector público español se disparara.

Por un lado, las restricciones presupuestarias (especialmente tras la crisis financiera) limitaron la reposición de efectivos: las Leyes de Presupuestos impusieron **tasas de reposición** bajas, impidiendo convocar suficientes plazas fijas.

Esto produjo un envejecimiento de plantillas sin relevo y la necesidad de encadenar interinos para mantener los servicios.

Por otro lado, ha habido **deficiencias de planificación** de recursos humanos en las administraciones: a menudo no se convocaron oposiciones de forma regular y anual, o los procesos selectivos fueron **excesivamente lentos y dilatados**, causando que los puestos vacantes debieran cubrirse interinamente durante años.

La propia exposición de motivos de la Ley 20/2021 reconoce esta realidad: la falta de convocatorias ágiles y periódicas llevó a que el nombramiento de interinos se convirtiera en una “alternativa organizativa” rutinaria, disparando la temporalidad estructural.

En cuanto a la **regulación legal**, el marco principal es el Estatuto Básico del Empleado Público (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015).

Su **artículo 10** define las condiciones de los funcionarios interinos, limitando su uso a razones de necesidad urgente (cobertura temporal de vacantes, programas temporales, acumulación de tareas, sustituciones, etc.).

Adicionalmente, el **artículo 70 del EBEP** establece que las plazas vacantes desempeñadas por interinos *deben incluirse en una oferta de empleo público en el plazo máximo de 3 años*, so pena de incurrir en irregularidad.

Pese a estas normas, en la práctica muchas administraciones dejaron pasar esos plazos sin convocar las plazas, generando una bolsa creciente de personal en situación irregular (*interinos de larga duración*).

La jurisprudencia nacional intentó dar respuesta a esta situación con figuras contractuales especiales.

En el ámbito laboral (personal contratado bajo legislación laboral en entes públicos), los tribunales introdujeron la figura del **“indefinido no fijo”**: trabajadores que, tras encadenar contratos temporales en fraude de ley, no adquieren la condición de fijo equiparable a un funcionario de carrera, pero tampoco pueden ser cesados libremente; mantienen su puesto *hasta que la plaza se cubra regularmente* y, en caso de cese por cobertura de la vacante, tienen derecho a indemnización.

Sin embargo, esta figura –propia de la jurisprudencia laboral española– ha resultado **insatisfactoria**: no otorga verdadera estabilidad (el trabajador puede ser despedido si otra persona gana la oposición) ni iguales condiciones que un fijo.

Además, en el caso de funcionarios interinos (vinculados por derecho administrativo, no laboral), los juzgados contencioso-administrativos y el Tribunal Supremo han sido reticentes a cualquier “fijeza” sin oposición, aludiendo a obstáculos constitucionales.

La doctrina jurisprudencial consolidada en España sostenía que, *aunque hubiera abuso de temporalidad, no es posible convertir a un interino en funcionario de carrera sin proceso selectivo*, ya que ello vulneraría los principios de acceso igualitario al empleo público.

En su lugar, la sanción que se contemplaba era reconocer, a lo sumo, la situación de **indefinido no fijo** (para el personal laboral) o una indemnización por cese improcedente.

Esta interpretación nacional ha generado enormes controversias y un mosaico de resoluciones contradictorias en juzgados inferiores.

Algunos tribunales, compadeciéndose de la situación de abuso, empezaron a otorgar directamente la **fijeza (puesto fijo)**, especialmente tras las orientaciones del TJUE (ver siguiente sección).

Por ejemplo, el Juzgado de lo Social nº15 de Madrid, en junio de 2022, estimó la demanda de FAC-USO contra el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y declaró *trabajador fijo* a un interino que llevaba 11 años encadenando contratos en el organismo.

En esa sentencia se rechazó aplicar la figura del “indefinido no fijo” por considerarla contraria a la doctrina europea, y se concluyó que el fraude en la contratación temporal debe sancionarse con la conversión a fijo.

No obstante, al mismo tiempo, otras instancias (incluido el Tribunal Supremo) seguían negando la fijeza y limitándose a reconocer indemnizaciones de 20 días por año (la misma prevista para despidos improcedentes).

Para afrontar el problema de forma general, el Gobierno español promovió reformas legales recientes. En julio de 2021 se alcanzó un *acuerdo* con los sindicatos mayoritarios (CCOO, UGT, CSIF) para un “**Plan de choque**” de **reducción de la temporalidad**.

Dicho acuerdo cristalizó en el *Real Decreto-ley 14/2021* (luego convalidado y tramitado como Ley 20/2021, de 28 de diciembre), conocida coloquialmente como la “Ley de reducción de la temporalidad en el empleo público”.

Esta normativa urgente –impulsada en parte para cumplir con objetivos vinculados a los fondos europeos Next Generation EU– estableció medidas como:

- La obligación de que ningún contrato de interinidad por vacante supere los **3 años**, so pena de sanción a la administración incumplidora.
- La realización de un **último proceso extraordinario de estabilización** de plazas ocupadas de forma temporal desde antes de 2018, mediante concurso-oposición o incluso concurso de méritos puro en casos excepcionales (plazas ocupadas *ininterrumpidamente* por temporales desde antes de enero de 2016, mínimo 5 años). Estos procesos tendrían lugar hasta 2022-2024 con el objetivo de consolidar al personal en abuso de temporalidad.
- El reconocimiento de una **indemnización económica de 20 días por año de servicio** (con tope de 12 mensualidades) para aquellos temporales que, estando en puestos afectador por estos procesos, no superasen la oposición y fueran cesados. Esta indemnización pretendía tener carácter “*disuasorio*” frente al abuso de la temporalidad.

Si bien la Ley 20/2021 supuso un esfuerzo importante por traducir las exigencias europeas al ámbito español, su implementación ha sido **problemática**.

Al momento de redactarse este informe (mayo de 2025), la mayor parte de los procesos de estabilización no se han culminado, algunas administraciones han demorado u obstaculizado su ejecución, y la tasa de temporalidad global no ha descendido, sino que incluso ha crecido ligeramente.

FAC-USO ha denunciado que la norma fue aprobada con *prisas y deficiencias*, y que quedó en gran medida en papel mojado por falta de voluntad política para aplicarla rigurosamente.

Persisten decenas de miles de empleados públicos en situación de fraude de ley que no han visto solucionada su precariedad.

En síntesis, el **marco jurídico español** se encuentra en tensión entre, por un lado, el principio clásico de oposiciones para lograr la fijeza, y, por otro lado, la necesidad de dar salida justa a quienes llevan años encadenando contratos temporales por dejadez de la propia Administración.

Esta tensión ha desembocado en múltiples litigios y en la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuyos criterios están obligando a replantear la doctrina española.

3.-INTERVENCIONES RECIENTES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE)

En los últimos años, el **Tribunal de Justicia de la UE (TJUE)** ha sido llamado a pronunciarse en varias ocasiones sobre el abuso de la temporalidad en el sector público español, a raíz de cuestiones prejudiciales planteadas por jueces nacionales.

A continuación, sintetizamos las **sentencias más relevantes del TJUE** al respecto y sus conclusiones principales:

- **Sentencia de 19 de marzo de 2020 (Asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, *Sánchez Ruiz y otros*)** – El TJUE confirmó que la utilización sucesiva de contratos temporales para atender necesidades permanentes constituye un *abuso* contrario al Derecho de la Unión (cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE). El Tribunal europeo criticó a las administraciones españolas por dicho abuso y enfatizó que debe existir una **sanción efectiva**. No obstante, dejó en manos de los tribunales españoles la elección de la medida concreta, mencionando varias opciones posibles: por ejemplo, conceder una **indemnización disuasoria**, organizar **procesos selectivos** para cubrir definitivamente las plazas, e incluso la **conversión del personal temporal en “indefinido no fijo”**. Lo que *no* impuso el TJUE fue la transformación automática de los interinos en funcionarios de carrera; de hecho, aclaró que el Derecho de la UE no obliga a hacer fijo al trabajador abusado si el ordenamiento nacional lo impide, *siempre y cuando exista otra medida efectiva* para sancionar el abuso. Esta sentencia, por tanto, abrió la puerta a varias vías sancionadoras, pero exigió que al menos una de ellas se aplique de forma que realmente prevenga y disuada el abuso.
- **Sentencia de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/18, *IMIDRA*)** – En esta decisión (citada posteriormente por tribunales españoles), el TJUE reiteró que una normativa nacional incumple la Directiva 1999/70/CE si se limita a prever la convocatoria futura de procesos selectivos para cubrir las plazas ocupadas temporalmente, *sin garantizar efectivamente* que dichos procesos ocurran en plazo y solucionen la situación del trabajador abusado. Es decir, la promesa de oposiciones “algún día” no basta como sanción, sobre todo si en la práctica las vacantes siguen años sin cubrirse. Esta sentencia reforzó la idea de que la sanción debe tener un efecto cierto e inmediato para el empleado afectado.
- **Sentencia de 22 de febrero de 2024 (Asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, *TSJ de Madrid - varios interinos*)** – En esta importante resolución reciente, el TJUE volvió a examinar el caso español ante nuevas dudas planteadas por un tribunal laboral madrileño. El fallo supone un **varapalo a España** por la insuficiente reacción frente al abuso de la temporalidad. En primer lugar, el TJUE señaló que España *no ha tomado las medidas*

necesarias para prevenir y sancionar adecuadamente estos abusos, reprochando que incluso tras la ley de 2021 la situación no se ha resuelto. De hecho, constató que la temporalidad sigue muy alta (en torno al 30% del personal público) y que la Ley 20/2021 fue una respuesta apresurada que no ha sido plenamente efectiva. Ante esta falta de una normativa interna disuasoria, el TJUE afirmó claramente que, a falta de otra solución legal, *una opción conforme al Derecho de la UE es convertir automáticamente a los interinos abusados en personal fijo*. Asimismo, dejó establecido que limitarse a indemnizar con 20 días por año trabajado no es una sanción suficiente: no se puede “deshacerse” de un trabajador tras años en fraude de ley simplemente pagándole esa indemnización mínima. En resumen, la sentencia dejó patente que el ordenamiento español todavía incumplía la Directiva y prácticamente instó al legislador o juzgador nacional a optar por la conversión a fijo como remedio más efectivo. Esta sentencia facultó expresamente al tribunal remitente (el TSJ de Madrid) a aplicar directamente estos criterios en *todas* las causas pendientes similares, allanando el camino para que otros jueces españoles otorguen la fijeza como sanción general al abuso.

- **Sentencia de 13 de junio de 2024 (Asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22, Juzgado C-A 17 Barcelona)** – Apenas unos meses después, el TJUE volvió a pronunciarse, esta vez respondiendo a cuestiones de un juzgado contencioso-administrativo de Barcelona. En esta resolución el Tribunal europeo *redobló su crítica al sistema español vigente*. Confirmó que la situación de encadenar contratos temporales para necesidades permanentes es un abuso flagrante de la Directiva. Además, *rechazó expresamente el mecanismo que España estaba utilizando para “reprimir” el abuso*, consistente en mantener al interino en su puesto hasta que haya una oposición y luego, si pierde la plaza, darle una pequeña indemnización económica limitada. El TJUE declaró que ese sistema **no es adecuado** ni suficientemente disuasorio. Por el contrario, afirmó que *la medida óptima es convertir esos contratos temporales abusivos en contratos fijos*. Instó a la Administración española a efectuar esa conversión en personal fijo como forma de penalizar la situación anómala que ella misma ha propiciado durante años. Ahora bien, el TJUE matizó que **no corresponde al tribunal europeo indicar el modo preciso** de llevar a cabo la conversión; respetando la competencia nacional, dejó en manos de la Justicia española aplicar este correctivo, sin abrir la vía a una “fijeza automática” impuesta desde Luxemburgo. En otras palabras, el TJUE marcó el camino (fijeza como solución preferente) pero corresponde a los jueces españoles concretarlo caso por caso. FAC-USO y otros sindicatos valoraron esta sentencia como un espaldarazo muy claro a las tesis que defienden los interinos: *“Luxemburgo insiste en que hay que hacer fijos a los interinos que acumulen años de contratos temporales, para acabar con la temporalidad endémica en la Función Pública en España”*, declaró FAC-USO tras conocerse el fallo.

En conjunto, las intervenciones del TJUE han sido decisivas para visibilizar el problema a nivel europeo y para presionar un cambio en España. Los mensajes clave de la jurisprudencia comunitaria son: (1) el abuso de temporalidad en el sector público viola la normativa europea; (2) los Estados miembros deben adoptar sanciones *efectivas, proporcionadas y disuasorias* contra dicho abuso; y (3) en el caso español, las medidas tímidas (indemnizaciones bajas, concursos tardíos) no cumplen con ese estándar, siendo preferible la estabilización definitiva de los trabajadores afectados. Estas sentencias han dado pie a una cascada de demandas judiciales en España invocando el Derecho de la UE para lograr la fijeza, lo que se aborda en el siguiente apartado.

4.-PROBLEMAS ESTRUCTURALES DETECTADOS POR FAC- USO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

FAC-USO, a través de su presencia en distintos sectores de la Administración (estatal, autonómica, local) y de las denuncias de sus afiliados, ha identificado una serie de **problemáticas estructurales** que explican y agravan el fenómeno de la temporalidad en el empleo público español:

- **Extensión transversal de la temporalidad:** El abuso de personal temporal no es privativo de un ámbito aislado, sino que se da en *todas las Administraciones*. En la Administración General del Estado (AGE) se han detectado altos porcentajes de interinidad en departamentos clave (por ejemplo, en la Seguridad Social, donde programas como el Ingreso Mínimo Vital se lanzaron con plantillas mayoritariamente interinas).

En las administraciones autonómicas, sectores críticos como la **sanidad** y la **educación** han dependido históricamente de miles de interinos (profesores, médicos, enfermeros, etc.) para funcionar, cubriendo durante años plazas sin oferta pública.

También en la Administración Local muchos ayuntamientos pequeños han encadenado personal temporal por décadas debido a la falta de oposiciones propias. Esta capilaridad del problema hace que las cifras globales sean alarmantes (cerca de 1 de cada 3 empleados públicos es temporal, lo que representa el doble de la tasa de temporalidad privada). Además, FAC-USO subraya que *la Administración es, paradójicamente, el “peor empleador” en España en términos de temporalidad*, cuando debería dar ejemplo en estabilidad laboral.

- **Causas organizativas y de gestión de personal:** Como ya se apuntó en el contexto legislativo, subyacen causas estructurales: décadas de restricciones en oferta de empleo público por ajustes presupuestarios (especialmente entre 2010-2015) crearon un **déficit de plazas fijas**.

Al mismo tiempo, la demanda de servicios públicos (educación, sanidad, servicios sociales) creció o cambió con la demografía, generando necesidades nuevas que fueron cubiertas *más rápidamente mediante contratos temporales* que mediante la creación formal de plazas. FAC-USO ha constatado también la **ausencia de planificación de personal** en muchas administraciones: no hay plantillas orgánicas bien dimensionadas ni convocatorias periódicas que renueven las plantillas envejecidas.

Las ofertas de empleo se convocaban con años de retraso y agregando un cúmulo de plazas “históricas”, en vez de anualmente, lo que provocaba oposiciones masivas ocasionales y *largos periodos sin ninguna* (tiempo en el cual se tiraba de interinos). Por añadidura, los **procesos selectivos** españoles han tendido a ser **muy prolongados**, con pruebas

espaciadas en meses o incluso anulaciones y repeticiones por litigios, etc. FAC-USO señala que esta lentitud administrativa ha normalizado el que un interino pueda estar 5, 10 o más años esperando a que salga “su” oposición para la plaza que ocupa, lo que de facto lo convierte en permanente de segunda categoría.

- **Fraude de ley y precarización:** La consecuencia de lo anterior es un *uso abusivo y reiterado* de contratos temporales para funciones estructurales. FAC-USO documenta casos sangrantes de empleados encadenando 10, 15 o 20 años de servicio bajo estatus temporal. Esto supone un **fraude de ley**, pues la temporalidad pierde su carácter excepcional para volverse la regla.

El personal en esta situación sufre una evidente precarización: carece de estabilidad, vive en la incertidumbre ante cada renovación o convocatoria de oposición, y a menudo no disfruta de los mismos derechos que sus compañeros fijos (por ejemplo, en carrera profesional, movilidad, etc.).

Un ejemplo reciente: FAC-USO logró demostrar en los tribunales que una trabajadora interina de la Diputación de Granada, contratada desde 2012 encadenando nombramientos, tenía derecho a ser considerada fija dada la prolongación indebida de su interinidad. En ese caso, como en muchos otros, se constató que la administración había **“normalizado” una interinidad de 11 años**, cubriendo con contratos temporales un puesto permanente. Estas prácticas generan, además, un impacto humano: trabajadores que pasan gran parte de su vida laboral sin certeza de conservar su empleo, con estrés añadido (por ejemplo, hay casos donde interinos han sufrido accidentes o problemas de salud en el contexto de oposiciones para consolidar su plaza).

- **Incumplimiento de los procesos de estabilización:** Tras la Ley 20/2021, todas las administraciones (estado, comunidades y ayuntamientos) estaban obligadas a ejecutar procesos extraordinarios para estabilizar a sus temporales en abuso antes de fines de 2024.

FAC-USO ha venido monitoreando este proceso y denuncia que, en muchos casos, va con retraso o se está implementando mal. Algunas administraciones **convocaron tarde** las plazas a estabilizar, otras dejaron desiertas convocatorias o no resolvieron a tiempo, e incluso se han dado situaciones de **posibles irregularidades o falta de transparencia** en las oposiciones que perjudican a los interinos (por ejemplo, tribunales de oposición que puntúan de forma opaca, etc., extremos que FAC-USO ha vigilado).

El resultado, según FAC-USO, es que la temporalidad no se ha reducido sustancialmente a fecha de hoy. De hecho, *la tasa agregada de temporalidad siguió alrededor del 30% en 2023*, mostrando que muchas plazas en abuso seguían pendientes de consolidación. Esto constituye un fallo estructural: pese a haber una ley para atajar el problema, faltó voluntad o eficacia para materializarla en todos los niveles de gobierno.

En conclusión, FAC-USO diagnostica que la temporalidad abusiva en España **no es un fenómeno coyuntural**, sino la consecuencia de vicios sistémicos: restricciones presupuestarias prolongadas, culturas administrativas que toleraron la cobertura precaria de puestos, y ausencia de mecanismos de control eficaces que obliguen a convertir contratos temporales en fijos a su debido tiempo.

La suma de estos factores ha dejado a decenas de miles de empleados públicos en situación de injusticia laboral. Este diagnóstico justifica la necesidad de intervenciones tanto legales como judiciales y sindicales, que se describen a continuación.

5.-CAMPAÑAS, ACTUACIONES LEGALES Y SINDICALES IMPULSADAS POR FAC-USO (incluyendo demandas judiciales, individuales y colectivas)

Ante la magnitud del problema, FAC-USO ha desplegado en los últimos años una intensa actividad en **dos frentes principales**: el jurídico y el sindical, con el objetivo de defender a los empleados públicos afectados y forzar soluciones que garanticen su estabilidad.

Acciones legales y demandas colectivas: FAC-USO, a través de sus servicios jurídicos, ha promovido numerosas demandas en representación de trabajadores temporales en abuso. Estas acciones legales han abarcado distintos ámbitos y territorios, buscando sentencias ejemplares que reconozcan derechos a los afectados. Algunos hitos relevantes incluyen:

- **Demandas estratégicas para lograr fijeza:** Como se mencionó anteriormente, FAC-USO impulsó el caso del CSIC en Madrid donde se obtuvo una sentencia pionera que declara la *fijeza* de un interino de larga duración. Del mismo modo, en Andalucía, FAC-USO respaldó a una trabajadora de la Diputación de Granada cuya situación derivó en sentencia favorable a su conversión en fija (diciembre de 2023). En Cantabria, FAC-USO actuó en un caso que acabó reconociendo incluso un accidente laboral durante unas oposiciones, evidenciando el perjuicio sufrido por interinos obligados a concursar por su propio puesto. Además de casos individuales, en algunos organismos con gran número de temporales se han planteado **demandas colectivas**. Por ejemplo, FAC-USO reunió a decenas de afectados en **demandas masivas contra Ministerios y entes públicos**, argumentando el fraude de ley colectivo. Estas demandas se apoyan explícitamente en la doctrina del TJUE y en la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, buscando que los jueces nacionales apliquen directamente la sanción de fijeza al personal abusado.
- **Resultados judiciales obtenidos:** Fruto de esta estrategia, FAC-USO ha conseguido ya *varias sentencias firmes que otorgan la fijeza* a trabajadores públicos en fraude de ley. Cada nueva sentencia favorable sienta precedente moral y ejerce presión sobre la Administración. Cabe destacar que en muchas de ellas los tribunales españoles citan las sentencias del TJUE de 2020 y 2021-2024 como fundamento para contradecir la vieja doctrina nacional. Así, se empieza a consolidar una jurisprudencia interna más alineada con Europa. FAC-USO publicita estos logros para animar a otros temporales a reclamar. De hecho, actualmente **hay decenas de procesos en curso** promovidos por USO en distintas Comunidades Autónomas, esperando sentencia. La expectativa es que, tras los pronunciamientos del TJUE en 2024, las resoluciones pendientes sean mayoritariamente favorables a la estabilidad de los demandantes.

- **Asesoramiento y campaña jurídica permanente:** FAC-USO ha establecido canales específicos para asesorar a cualquier empleado público en esta situación. En su página web y sedes, mantiene un *servicio de reclamaciones por contrataciones en fraude de ley*, ofreciendo apoyo legal gratuito a los afiliados que decidan demandar. Esta campaña jurídica permanente busca empoderar a los trabajadores temporales para que conozcan sus derechos y los ejerciten en tribunales, creando un efecto multiplicador que fuerce al Gobierno a adoptar soluciones generales ante la avalancha de litigios. En palabras de FAC-USO, *“ponemos todos los medios humanos y materiales a disposición de estas personas para luchar contra el fraude de ley”*, animando a los afectados a demandar sin miedo.

Actuaciones sindicales y de movilización: En paralelo a la vía judicial, FAC-USO ha emprendido acciones sindicales de diversa índole para visibilizar el problema y buscar soluciones políticas:

- **Denuncias públicas y campañas de sensibilización:** FAC-USO ha elaborado informes y notas de prensa denunciando la precariedad del personal público temporal. Por ejemplo, ha expuesto que la plantilla inicial dedicada al Ingreso Mínimo Vital *sigue siendo interina años después* de implantarse esa prestación, o que la temporalidad en la Administración duplica a la del sector privado, calificando a la Administración como “el peor empleador” en este aspecto. Estas comunicaciones buscan generar **conciencia social y política** de que existe un colectivo amplio de trabajadores públicos “en fraude” que merecen una solución justa.
- **Interlocución con las administraciones:** A nivel estatal, FAC-USO, a través de la Unión Sindical Obrera, ha llevado propuestas y quejas a la *Mesa General de Negociación* y a foros de Función Pública. Aunque USO no tiene el peso de los sindicatos mayoritarios, ha hecho oír la voz de los temporales exigiendo acelerar y mejorar los procesos de estabilización. Asimismo, en autonomías y ayuntamientos donde USO tiene representación, sus delegados han planteado mociones y negociaciones para convertir interinos en indefinidos cuando ha sido posible. En algunos casos, FAC-USO ha promovido que se apliquen mecanismos extraordinarios previstos en la ley (como los concursos de méritos sin examen para interinos de más de 5 años) con la máxima amplitud.
- **Movilizaciones conjuntas:** FAC-USO también ha participado en movilizaciones y plataformas unitarias contra la temporalidad. Por ejemplo, en octubre de 2019, USO junto a otros sindicatos organizó manifestaciones bajo el lema “Contra la temporalidad en el empleo público, ¡estabilidad ya!”. Más recientemente, ha apoyado concentraciones frente a sedes gubernamentales reclamando celeridad en las consolidaciones y denunciando despidos de interinos injustificados. Si bien la pandemia de COVID-19 limitó las protestas en 2020-2021, la reivindicación se trasladó a redes sociales, donde FAC-USO difundió la etiqueta #FijezaYa para aglutinar apoyos.

- **Colaboración con otras organizaciones:** FAC-USO ha buscado alianzas con colectivos de interinos organizados y con otros sindicatos que comparten esta lucha. Por ejemplo, en el sector de Justicia (funcionarios judiciales interinos) ha cooperado con la sección SPJ-USO para reclamar soluciones. Igualmente, se ha hecho eco de iniciativas del *Defensor del Pueblo* y otras instancias que han llamado la atención sobre este abuso. Toda esta labor en red fortalece la legitimidad de la causa.

Gracias a estas actuaciones, se ha logrado mantener el tema de la temporalidad en el debate público y jurídico. FAC-USO considera que cada demanda ganada y cada campaña de concienciación acerca un poco más el objetivo final: que ningún empleado público que lleve años trabajando en un puesto estructural sea despedido por una mera formalidad, y que se le reconozca el derecho a la **estabilidad laboral** que debería haber tenido desde el principio.

6.-OBSTÁCULOS POLÍTICOS Y LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS (CCOO y UGT)

A pesar de las sentencias europeas y la presión sindical desde organizaciones como FAC-USO, la solución al problema de la temporalidad en el sector público español se ha visto frenada por diversos **obstáculos políticos** y por la postura conservadora de los **sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT)** en esta materia.

En el plano político-institucional, el principal escollo ha sido la **resistencia a romper con el principio tradicional de oposición**. Los sucesivos gobiernos (tanto centrales como autonómicos) han temido que otorgar la fijeza directa a empleados temporales sin proceso selectivo abierto pudiera vulnerar la Constitución y provocar impugnaciones. De hecho, el Tribunal Constitucional español siempre ha subrayado que el acceso a la función pública debe respetar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Este argumento legal ha sido esgrimido una y otra vez para justificar que, incluso ante un abuso flagrante, *no se pueda simplemente “hacer fijo” a un interino sin más*. En la negociación de la Ley 20/2021, esta premisa fue determinante: se optó por procesos de consolidación con concurso-oposición (aunque se atenuó el peso del examen) en lugar de por una regularización automática. El resultado es una **solución intermedia** que no satisface plenamente ni a temporales ni a opositores externos, y que deja abiertos flecos (como qué ocurre con quienes suspenden esas oposiciones especiales, etc.).

Los **sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT**, han apoyado esta vía intermedia y han sido renuentes a abrazar la reivindicación de la fijeza automática por fraude de ley. Ambos sindicatos formaron parte del acuerdo con el Gobierno en julio de 2021 para el Plan de choque de temporalidad, avalando la elaboración de la Ley 20/2021 con su enfoque de oposiciones de estabilización e indemnización de 20 días.

En la práctica, CCOO y UGT han actuado como **coseguro institucional** para el Gobierno, priorizando el respeto a las reglas de acceso tradicionales. Por ejemplo, desde CCOO se ha defendido que la solución al abuso pase por reconocer al trabajador temporal cesado un **despido improcedente con indemnización elevada**, pero *no* convertirlo en fijo de plantilla sin oposición. De hecho, CCOO declaró públicamente que esa era la vía adecuada mientras el Tribunal Supremo no avalase otra cosa, lo que indica su alineamiento con la posición jurídica tradicional.

UGT, por su parte, si bien en algunos ámbitos (como en Ceuta, en 2019) llegó a sugerir esperar los fallos europeos para facilitar consolidaciones automáticas, en el ámbito estatal terminó sumándose al acuerdo gubernamental que imponía las oposiciones. UGT ha insistido en que comprende la situación de los temporales con 20 años “en precario” y aboga por facilitarles la consolidación, pero

en la práctica ha apoyado los procesos selectivos (con méritos) como fórmula de consolidación, argumentando que es la vía jurídicamente segura.

Esta postura de CCOO y UGT ha supuesto un **obstáculo** desde la perspectiva de FAC-USO y de los colectivos de interinos. Muchos temporales esperaban una mayor beligerancia de estos grandes sindicatos para exigir al Gobierno una solución más contundente (por ejemplo, una **amnistía** o consolidación administrativa masiva de quienes tuvieran X años de servicio). Sin embargo, CCOO y UGT han optado por un enfoque más continuista, temiendo quizás que saltarse el requisito del proceso selectivo generaría agravios comparativos con quienes opositaron en el pasado o futuros aspirantes. También pesa el hecho de que estos sindicatos representan a todo el funcionariado, incluidos los funcionarios de carrera, algunos de los cuales ven con recelo que se “regalen plazas” – así lo expresan– a quienes no las ganaron por oposición. Ese equilibrio de intereses ha llevado a CCOO-UGT a una posición más **tibia** en defensa de los interinos en fraude de ley, comparada con la de FAC-USO.

Otro obstáculo político ha sido la **lentitud administrativa y las divergencias entre administraciones**. Tras la Ley 20/2021, la responsabilidad de ejecutar los procesos de estabilización recayó en cada administración (ministerios, consejerías autonómicas, ayuntamientos). El compromiso era reducir la temporalidad al 8% en 2024, pero no hubo un seguimiento o coerción estricta desde el Gobierno central para lograrlo. Cambios políticos (por ejemplo, tras elecciones autonómicas) han provocado que algunos nuevos gobiernos ralentizaran o revisaran los procesos iniciados por sus predecesores, generando más demoras. Todo ello ha conspirado contra el éxito del plan. FAC-USO señala que *“la mayoría de los procesos de estabilización no se han ejecutado y la temporalidad, lejos de descender, ha crecido”*, lo que refleja cierta falta de voluntad o coordinación política para culminar la tarea.

Por último, es importante mencionar que, a pesar de las sentencias del TJUE en 2020-2024, **no ha habido aún una reacción legislativa nacional adicional**. El Gobierno español, respaldado por CCOO y UGT, ha optado por esperar a que el Tribunal Supremo resuelva las cuestiones prejudiciales planteadas (como la de mayo de 2024) para decidir si modifica o no la legislación. Esto significa que, de momento, siguen vigentes las mismas reglas (oposiciones + indemnización) hasta nuevo aviso. En síntesis, los obstáculos políticos y sindicales se resumen en: *miedo jurídico a la fijeza automática, defensa corporativa del sistema de oposiciones, y lentitud en la implementación de soluciones parciales*. FAC-USO considera que superar estos obstáculos requerirá combinar la presión de los tribunales europeos con una mayor concienciación en España de que se trata de un asunto de derechos fundamentales de los trabajadores.

7.-PROPUESTAS DE FAC-USO PARA ABORDAR EL PROBLEMA Y GARANTIZAR LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL EN FRAUDE DE LEY

Frente al inmovilismo de las soluciones actuales, FAC-USO propone una serie de **medidas concretas** para poner fin a la temporalidad abusiva en el sector público español y garantizar la estabilidad de los trabajadores que han encadenado años en fraude de ley.

Estas propuestas, que conjugan cambios normativos y de gestión, se resumen a continuación:

- **Conversión a *personal fijo* de los empleados en situación de abuso de temporalidad:** La principal apuesta de FAC-USO es que todo trabajador público que haya superado el plazo máximo legal en un puesto temporal (3 años, según el EBEP) *debe ser estabilizado en su puesto sin necesidad de oposición*, como **sanción al empleador público** por el abuso. Esto implicaría reconocer automáticamente la *fijeza* (ya sea como funcionario de carrera o, si no fuera posible por cuestiones jurídicas, mediante la figura de personal laboral fijo) a quienes lleven, por ejemplo, más de 3 años continuados en la misma plaza temporal **estructural**. Esta medida excepcional estaría amparada por la jurisprudencia comunitaria reciente que sugiere la conversión automática como opción válida. FAC-USO sostiene que estos empleados ya han demostrado sobradamente su capacidad en la práctica y han ganado su puesto “por méritos de servicio”, aunque no fuera vía oposición. Hacerlos fijos, además de justo para ellos, tendría efecto disuasorio para la Administración (que no podría reincidir en abusos al saber que el resultado será generar plazas fijas).
- **Legislación nacional adaptada al Acuerdo Marco europeo:** FAC-USO exige una **reforma legislativa urgente** que incorpore plenamente las exigencias de la Directiva 1999/70/CE en el sector público. Esto supondría modificar el EBEP y leyes conexas para establecer mecanismos claros de prevención y sanción del abuso: por ejemplo, incluir que *tras X años en un puesto temporal, el contrato deviene fijo de pleno derecho* (similar a la cláusula existente en el sector privado); suprimir la figura del “*indefinido no fijo*” por ser, a juicio de FAC-USO, una anomalía jurídica que no satisface la Directiva; elevar significativamente las indemnizaciones en caso de cese de interinos abusados (por encima de los 20 días por año, que el TJUE ya consideró insuficientes).

En definitiva, **armonizar la normativa española con la europea**, cerrando lagunas que hasta ahora han permitido a las administraciones eludir sanciones. FAC-USO recalca que es “*momento de legislar de forma eficaz*” para resolver el problema de raíz y evitar el colapso de los juzgados con miles de demandas.

- Cumplimiento efectivo de los procesos de estabilización pendientes:** En paralelo a las medidas anteriores, FAC-USO propone dar un **impulso inmediato** a la culminación de todos los procesos de consolidación de la Ley 20/2021, con mejoras en su ejecución. Por ejemplo, aplicar el *concurso de méritos puro* (sin pruebas) en el máximo de plazas permitido, valorar al 100% la experiencia de los interinos en los concursos-oposición (para garantizar que quien ha desempeñado el puesto durante años tenga ventaja decisiva), y establecer mecanismos de tutela para evitar arbitrariedades en los tribunales calificadores. FAC-USO sugiere fijar una *fecha tope vinculante* para finalizar las oposiciones de estabilización (por ejemplo, 31 de diciembre de 2025, ya que la intención inicial del gobierno es que hubiese sido en 2024) y que, si alguna administración no cumple, **los temporales afectados pasen automáticamente a situación de fijo**. Esta “cláusula de garantía” incentiva a las administraciones a realizar las convocatorias, so pena de consolidar de oficio al personal.
- Soluciones específicas para colectivos particularmente afectados:** FAC-USO plantea abordar con planes específicos aquellos ámbitos con mayor incidencia de temporalidad. Por ejemplo, en la **Sanidad**: convertir en interinos con plaza estructural (o directamente en fijos) a los eventuales de larga duración de hospitales y centros de salud, muchos de los cuales llevan en encadenamientos de contratos de sustitución. En la **Educación**: ampliar las ofertas de empleo docente con procedimientos transitorios que permitan consolidar al profesorado interino con muchos años de servicio (facilitando habilitaciones, exenciones de algunas pruebas, etc.). En la **Justicia**: facilitar la promoción interna y concursos restringidos para funcionarios interinos de los juzgados. Cada sector tiene sus particularidades, pero el objetivo común es *garantizar que la experiencia acumulada de estos trabajadores se reconozca y no se pierda*.
- Mejora de la planificación y control futuro:** Para evitar que el problema se reproduzca, FAC-USO propone introducir una cultura de **planificación de recursos humanos** en el sector público. Esto incluye: convocatorias anuales obligatorias de ofertas de empleo público para cubrir vacantes estructurales; creación de bolsas de interinos realmente *rotatorias* y con límites temporales claros; sistemas de alerta temprana en las administraciones (por ejemplo, un registro central que detecte cuándo un puesto lleva ocupado interinamente más de 2 años, emitiendo avisos para su convocatoria inmediata). Asimismo, FAC-USO sugiere que órganos como la *Inspección General de Servicios* o equivalentes vigilen el cumplimiento de la normativa de temporalidad, imponiendo sanciones administrativas a los gestores que mantengan trabajadores en fraude de ley (responsabilidad disciplinaria por abuso de temporalidad). En resumen, un cambio de paradigma: del uso de la temporalidad como comodín, a un uso *excepcional y monitorizado*.
- Protección de los derechos del personal temporal mientras dure su situación:** Finalmente, FAC-USO aboga por equiparar, en la medida de lo posible, las condiciones laborales de los interinos de larga duración a las del personal fijo, mientras sigan siendo temporales. Esto

significa: permitir su acceso a la **carrera profesional**, formación y promoción interna; reconocimiento de trienios (antigüedad) igual que a los funcionarios de carrera; facilitar excedencias, conciliación y demás derechos en pie de igualdad. Si bien la meta es su estabilización, durante el periodo transitorio es de justicia que no sufran discriminación por una irregularidad de la que no son culpables. Algunas administraciones ya han dado pasos (por ejemplo, reconociendo carrera profesional a interinos por vía judicial), pero FAC-USO propone que se generalice por ley el principio de *no discriminación* que exige la Directiva 1999/70/CE.

En conjunto, las propuestas de FAC-USO buscan **garantizar la estabilidad** de quienes han estado en *fraude de ley*, reparando el daño causado por años de precariedad, a la vez que sentar las bases para que esta situación no vuelva a producirse. Son medidas ambiciosas, pero a la luz de las sentencias europeas recientes, están plenamente justificadas. FAC-USO confía en que, con la presión adecuada y el apoyo de instancias internacionales (sindicatos europeos, Comisión Europea, etc.), España adopte estas u otras soluciones equivalentes para alinearse por fin con los estándares europeos de calidad en el empleo público.

8.-LLAMAMIENTO A LA EPSU PARA UNA POSICIÓN OFICIAL Y VISIBILIZACIÓN DE LA SITUACIÓN A NIVEL EUROPEO

FAC-USO considera que la problemática descrita no es sólo un asunto interno español, sino un **problema europeo de derechos laborales en el sector público** que merece la atención y apoyo de la comunidad sindical europea. Por ello, hacemos un *firme llamamiento a la EPSU* –como federación que agrupa a los sindicatos de servicios públicos de toda Europa– para que tome cartas en el asunto adoptando una **posición oficial** sobre la temporalidad en el empleo público en España y contribuyendo a visibilizar esta situación en el ámbito europeo.

Concretamente, FAC-USO solicita a la EPSU:

- **Pronunciamiento público y solidaridad:** Que la EPSU emita una resolución, declaración o comunicado oficial reconociendo la gravedad del abuso de temporalidad en las administraciones españolas y expresando su solidaridad con los trabajadores afectados. Un posicionamiento claro de la EPSU sumaría la voz de *8 millones de trabajadores públicos europeos* a esta causa, enviando un mensaje rotundo de que en Europa no se tolera la precariedad institucionalizada en el sector público.
- **Exigencia de cumplimiento de la normativa UE:** Que EPSU inste formalmente al Gobierno de España a cumplir plenamente la Directiva 1999/70/CE y las sentencias del TJUE correspondientes. La EPSU puede, por ejemplo, dirigir una carta al Ministerio de Función Pública español recordándole las obligaciones europeas e instándole a adoptar las medidas legales necesarias para sancionar el abuso (tal como conversión a fijo, indemnizaciones disuasorias, etc.). Este tipo de acción de *advocacy* contribuiría a reforzar los argumentos ya esgrimidos por FAC-USO a nivel nacional, mostrando que Europa entera observa este asunto.
- **Visibilización en foros europeos:** Que se lleve el tema a la agenda de los organismos relevantes de la UE. Por ejemplo, EPSU podría plantear la cuestión en el *Comité de Diálogo Social Europeo para las Administraciones Públicas* (donde están representados gobiernos y sindicatos europeos del sector público). Asimismo, EPSU puede informar de esta problemática a la *Confederación Europea de Sindicatos (CES)* para que se aborde como caso de estudio de precariedad en el empleo público. También se podría trasladar a la Comisión Europea, a través de su

Dirección General de Empleo o incluso al Comisario de Empleo y Derechos Sociales, que España está incumpliendo la letra o al menos el espíritu de las normas europeas en la función pública.

- **Coordinación sindical a nivel europeo:** Proponemos que EPSU facilite un espacio de intercambio entre sindicatos de distintos países sobre este tema. Aunque España es actualmente el caso más notorio, otros países podrían enfrentar problemáticas similares de temporalidad en sus sectores públicos (por ejemplo, Italia o Portugal han tenido también tasas altas de empleo público temporal). Una acción coordinada desde EPSU podría incluir seminarios, informes comparativos o campañas conjuntas bajo un lema europeo (p.ej. “Stop Precarious Work in Public Services”). Esto serviría para contextualizar la lucha de FAC-USO como parte de una defensa más amplia de la calidad del empleo público en Europa.
- **Apoyo en la interlocución con la UE:** Si las vías internas se estancan, EPSU podría valorar apoyar una posible *iniciativa ante la Comisión Europea* (por ejemplo, una denuncia formal por incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE). La Comisión tiene la potestad de iniciar procedimientos de infracción contra Estados miembros que violen la normativa laboral europea. Un pronunciamiento motivado de EPSU aportaría peso político a cualquier acción en este sentido.

EPSU ya ha demostrado en otros casos su compromiso con la defensa de los servicios públicos y sus trabajadores (baste recordar campañas europeas contra la privatización, por salarios dignos, etc.). Con esta trayectoria, confiamos en que sabrá comprender que lo que ocurre en España con los interinos **es un atentado contra la dignidad laboral en el sector público** y se alinea con preocupaciones de la EPSU sobre trabajo decente, igualdad de trato y fortalecimiento del Estado de Bienestar. Al alzar la voz en favor de la estabilidad de estos 800.000 empleados públicos, EPSU no sólo ayudaría a corregir una injusticia, sino que enviaría una señal preventiva a todos los gobiernos europeos: los servicios públicos deben predicar con el ejemplo en el respeto a los derechos laborales.

FAC-USO hace, pues, este llamamiento fraternal a la EPSU para que, en el marco de su próximo Comité Ejecutivo u órgano competente, adopte una resolución de apoyo a la causa de la estabilización de los temporales en España y la haga llegar a las autoridades españolas y europeas. Asimismo, invitamos a la EPSU a dar difusión en sus canales de comunicación a la situación española, de modo que sindicatos de otros países conozcan esta realidad y puedan expresar su solidaridad. Creemos que la unión hace la fuerza, y que

con el respaldo de la familia sindical europea podremos conseguir avances más rápidamente.

Por último, y en relación con este llamamiento, FAC-USO desea explorar cómo presentar este informe y sus reivindicaciones **directamente ante el Comité Ejecutivo de EPSU**, dado que actualmente nuestra federación no forma parte de dicho órgano y que la organización sindical española que sí está representada en él no apoya esta iniciativa. A continuación, se plantean algunas vías para lograr esa presentación directa:

- **Contacto directo con la Presidencia de EPSU:** Una opción es remitir el informe, acompañado de una carta formal de FAC-USO, a la Presidenta de EPSU, *Françoise Geng* (de la CGT Santé, Francia), exponiendo la situación y solicitando tiempo de intervención en la próxima reunión del Comité Ejecutivo. Dado el rol de la Presidencia en fijar el orden del día, su receptividad sería clave. Cabe señalar que la EPSU tiene sede en Bruselas (Rue Joseph II, 40, caja 5) y un correo electrónico general de contacto (epsu@epsu.org) disponible para comunicaciones oficiales, por lo que FAC-USO puede canalizar su petición por esa vía, dirigida a la atención de la Presidenta y del Secretario General.
- **Intervención a través de la Secretaría General de EPSU:** En paralelo, FAC-USO puede dirigirse al Secretario General de EPSU, *Jan Willem Goudriaan*, cuyos datos de contacto son públicos (por ejemplo, su correo institucional). Explicándole que USO, aun no teniendo asiento en el Comité Ejecutivo, es miembro de EPSU y solicita ser escuchada, podría gestionarse una invitación o al menos la distribución del informe entre los miembros del Comité. EPSU es una organización inclusiva y es razonable pedir que, tratándose de un asunto que afecta a millones de trabajadores públicos en un Estado miembro, se permita su consideración, aunque el canal habitual (el sindicato español con representación) no lo impulse.
- **Apoyo de otros sindicatos europeos miembros del Comité:** Otra vía práctica es aprovechar las alianzas internacionales: sindicatos de otros países que sí tienen miembros en el Comité Ejecutivo de EPSU podrían plantear la cuestión en nuestro nombre. FAC-USO puede coordinarse, por ejemplo, con sindicatos homólogos de la Administración Pública en Francia, Italia o Portugal, compartiéndoles el informe y pidiendo que ellos soliciten en el Comité una discusión sobre la temporalidad en España. Si un miembro del Comité Ejecutivo propone incluir el tema en la agenda o cede parte de su tiempo para que se exponga, la Mesa de EPSU podría aceptarlo.

- **Presentación en foros alternativos de EPSU:** Además del Comité Ejecutivo, EPSU cuenta con *Comités Permanentes por sectores* (Administración central, Administración local y regional, Salud, etc.). FAC-USO podría buscar presentar el informe en el **Comité Permanente de Administración Pública** (donde se reúnen sindicatos del sector administración de toda Europa). Aunque no tengamos representación directa, podríamos participar como invitados o haciendo llegar el documento al presidente de dicho comité. Esto garantizaría que al menos a nivel sectorial los delegados conocen el problema. Luego, las conclusiones podrían elevarse al Comité Ejecutivo.

Igualmente, FAC-USO presentará este Informe ante el **Grupo del Mediterráneo de la EPSU**, del que forma parte.

- **Contacto con la Presidencia de la EPSU para involucrar al Comité Ejecutivo:** Es relevante destacar que actualmente la Presidencia de EPSU recae en la compañera Françoise Geng, quien proviene de un sindicato (CGT) históricamente sensible a la precariedad laboral. FAC-USO confía en que, si conseguimos hacerle llegar nuestra preocupación, ella misma pueda abogar por incluir el tema en la agenda política de EPSU. Del mismo modo, informar a los Vicepresidentes de EPSU o a líderes sindicales influyentes en la federación (por ejemplo, representantes de países nórdicos, donde la estabilidad en el empleo público es la norma) podría generar corrientes de opinión favorables a apoyar nuestra demanda.

En todo caso, FAC-USO *no escatimará esfuerzos de comunicación* con EPSU: estamos dispuestos a acudir a Bruselas si es necesario para presentar el informe, o a intervenir por videoconferencia en alguna sesión informativa. También proponemos invitar a la Presidenta Françoise Geng a que visite España o se reúna con representantes de FAC-USO e interinos afectados, para que pueda palpar de primera mano la situación. El objetivo final es lograr que la EPSU **adopte una postura activa** sobre este asunto y lo visibilice en la esfera europea, lo cual sin duda aumentará la presión sobre las autoridades españolas.

En resumen, FAC-USO solicita el apoyo decidido de la EPSU y plantea canales viables para hacer llegar esta petición a su máximo órgano. Confiamos en que la solidaridad sindical traspase fronteras y que, unidos a nivel europeo, podamos conseguir que España rectifique y dé a sus empleados públicos temporales la estabilidad y el respeto que merecen conforme al Derecho de la Unión.

Este informe queda a disposición del Comité Ejecutivo de EPSU y de quien pueda interesar en la Comisión Europea u otras entidades, esperando que contribuya a iluminar el problema y a acelerar su solución en beneficio de los trabajadores y de unos servicios públicos de calidad.

9.-FUENTES CITADAS

- Constitución Española (arts. 14 y 103) y EBEP (art. 10) – principios de igualdad y regulación de interinos.
- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 – Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada.
- Sentencias TJUE relevantes: 19/03/2020 (C-103/18 y C-429/18); 03/06/2021; 22/02/2024 (C-59/22, C-110/22, C-159/22); 13/06/2024 (C-331/22, C-332/22).
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre – medidas urgentes reducción temporalidad (BOE-A-2021-21651).
- FAC-USO / USO: Notas y comunicados sobre temporalidad (uso.es y facuso.es).
- El País (19/03/2020), *“El TJUE deja a los jueces españoles la sanción...”* – cobertura mediática de sentencia TJUE 2020.
- Declaraciones de CCOO en redes (2021), postura sobre abuso interinos.
- Acuerdo Gobierno-sindicatos 2021 (Moncloa, 5/7/2021).