

## Temporalidad y suspensión de 6 meses en bolsas cuando se acumulen 3 años con varios nombramientos o contratos temporales, en la CM

*A raíz de la publicación del Convenio Colectivo y del Acuerdo Sectorial 2025-2028 para laborales y funcionarios de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, entre el colectivo interino se ha suscitado la crítica a los mismos y desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, consideramos oportuno abordar este debate sobre la temporalidad en la Administración General de la Comunidad de Madrid. Para ello, explicamos el contexto de la negociación de estos textos convencionales, las previsiones normativas actuales y los efectos que en la práctica tiene esta suspensión temporal prevista en las bolsas de empleo adscritas a Convenio y Acuerdo.*

### CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN CON LA NORMATIVA SOBRE TEMPORALIDAD

El Consejo de Europa y la Comisión Europea, desde hace años vienen exigiendo a España reducir la temporalidad en sus plantillas hasta el 8% y poner fin a la situación actual de abuso de la temporalidad en la Administración Pública, para lo que insisten en que se cumpla la [Directiva Europea 1999/70/CE](#), sobre el trabajo de duración determinada. **CSIT**

**UNIÓN PROFESIONAL** siempre ha considerado que la solución al abuso de la temporalidad debía venir dada desde la negociación colectiva y no desde los tribunales. No firmamos los criterios selectivos aplicables a las convocatorias extraordinarias de estabilización de empleo, porque los consideramos un fraude en relación con el objetivo a conseguir. Hemos combatido ese sistema selectivo de concurso-oposición desde la movilización y exigido un sistema de concurso como mecanismo excepcional para estabilización del empleo temporal. Tenemos que admitir que, no con el éxito que pretendíamos, dado que movilizábamos en solitario contra un acuerdo de Administración y tres sindicatos firmantes; así como un colectivo de interinos que mayoritariamente preferían la vía judicial.

A pesar de que la negociación colectiva siempre es la vía más rápida y eficaz para resolver con éxito para el personal interesado cualquier problema en el ámbito del trabajo, también la temporalidad, muchas son las demandas presentadas ante los tribunales de justicia reclamando fijeza, lo que ha inducido a emitir sentencias que condenan a España a adoptar medidas legislativas eficaces, para corregir la situación actual de alta temporalidad e indemnizar el abuso. En este sentido, **las sentencias determinan que la cobertura de necesidades estructurales, a través de una relación de empleo de carácter temporal, incumple la [Directiva Europea 1999/70/CE](#) si acumula más de 3 años con uno o sucesivos nombramientos o contratos temporales.** En consecuencia, España se ha visto en la necesidad de promover iniciativas legislativas, que incorporan medidas para reducir la temporalidad e indemnizar las situaciones de abuso, estableciendo, además, medidas para evitar que se reproduzca la situación, con exigencia de responsabilidades personales para quienes provoquen incumplimientos de la legislación.

### LO QUE PREVÉ LA NORMATIVA ACTUAL



---

Más allá de que resulten adecuadas, se compartan o no se compartan, la realidad es que las previsiones normativas relacionadas con el empleo temporal, son estas:

1. Las **ofertas de empleo público** deben **desarrollarse en un tiempo máximo de 3 años**.
2. El **tiempo máximo de permanencia** en el empleo con uno o sucesivos nombramientos o contratos temporales son **3 años**, con la excepción para el caso de que el puesto esté incorporado a una convocatoria publicada, en cuyo caso podría prolongarse el nombramiento o contrato hasta su resolución.
3. Cuando se trata de nombramientos o contratos sucesivos, **no puede mantenerse la unidad esencial del vínculo, en los términos definidos por el Tribunal Supremo**.
4. Las **bolsas de empleo para contrataciones temporales nacen de las convocatorias de procesos selectivos para el acceso de nuevo personal**, la última sustituye y deroga a la anterior. Luego su vigencia efectiva es también de 3 años.
5. El **Acuerdo Sectorial y el Convenio Colectivo Único 2025-2028, recién firmados y publicados en el BOCM**, prevén la suspensión durante 6 meses, para el supuesto de acumular 3 años con uno o sucesivos nombramientos o contratos.

## **EFFECTOS PRÁCTICOS DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL**

**CSIT UNIÓN PROFESIONAL** cree conveniente analizar los efectos prácticos de esta suspensión temporal en bolsa de empleo:

1. Considerando que las **ofertas de empleo público deben desarrollarse en tres años** (entendiendo que se cumpla el **EBEP** y en términos generales).
2. Considerando que **entre una relación temporal y otra no puede mantenerse la unidad esencial del vínculo**, dado que tal hecho incumpliría la **Directiva Europea** sobre trabajo de duración determinada.
3. Considerando que, **por tanto, las bolsas de trabajo tendrán una vigencia de 3 años**.
4. Considerando, por otro lado, que las relaciones de **empleo temporal por sustitución de personal funcionario o laboral, no llegan a sumar un cómputo de tres años por no considerarse necesidades estructurales**.
5. Considerando, también, que **la suspensión aplica a la bolsa de trabajo de la que trae causa la acumulación de 3 años de relación de empleo temporal y no en otras bolsas de trabajo de distinto cuerpo, categoría o especialidad, en las que pudiera estar la persona interesada**.
6. Y dicho lo anterior, considerando que, a este respecto, están **pendientes de resolver por el TJUE las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Supremo, de manera que, dependiendo de su pronunciamiento, podría tener efectos o resultar inaplicable en todos los casos la suspensión por 6 meses en las bolsas de trabajo**.

En el contexto actual, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** considera que la suspensión temporal en las bolsas de trabajo por 6 meses, en general, no tendrá efectos prácticos, con excepción de los casos de quienes presentándose reiteradamente a cada convocatoria no consigan obtener plaza fija, pero sí obtengan puntuación suficiente para formar parte de las sucesivas bolsas de trabajo o, en los casos de personal laboral, que forme parte de la bolsa de trabajo en el bloque supletorio abierto y permanente.

## **EN CONCLUSIÓN**

Impulsado por la Comisión Europea, el TJUE y los cambios en la legislación nacional, en las Administraciones Públicas españolas se está transformando el paradigma de las relaciones de empleo temporal y, sin perjuicio del debate jurídico sobre la medida, se persigue cumplir con la Directiva Europea sobre trabajo de duración determinada y evitar que se reproduzcan situaciones de abuso de temporalidad y de larga duración como la vivida hasta ahora. De lo cual debemos ser conscientes.

En definitiva, las decisiones pueden ser criticables, incluso erróneas, pero **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** siempre busca hacer un sindicalismo que represente y defienda los intereses de los empleados públicos por los caminos que creemos más eficaces y beneficiosos para el trabajador. Hemos de recordar que es muy fácil opinar y ejercer la crítica destructiva "desde la barrera", sin tener en cuenta la complejidad del contexto y sin una perspectiva objetiva ante la situación. En todo caso, huyamos de los sindicalistas intoxicadores que, bajo apariencia de defender los intereses de los empleados públicos, en realidad pretenden utilizar al trabajador de forma demagógica y sectaria en beneficio de sus intereses corporativos.