

# Acerca de la consolidación

Cuando se alude al concepto de consolidación, hemos podido observar que depende de quien hable, se le está dando un significado u otro; es más, cuando viene de organizaciones sindicales, encontramos posiciones diferenciadas dependiendo del colectivo al que se dirija o si es en un momento electoral o no.

Desde CC.OO., tanto antes como después de las elecciones sindicales, acertada o equivocadamente, la consolidación la hemos entendido como una salida puntual y transitoria a una situación atípica de puestos de trabajo de carácter permanente e imprescindibles para el funcionamiento del servicio correspondiente. De los que llama la Administración *estructurales*, que en la lógica del derecho laboral deberían estar ocupados con personal fijo y que la Administración los ha venido cubriendo con personal contratado temporalmente durante años –en algunos casos, más de diez-, que de ocurrir en la empresa privada, en un alto porcentaje, esos contratos serían fijos por la vía de los hechos o del derecho.

En cuanto al cómo debe desarrollarse un proceso de consolidación, es algo con muy poco margen, puesto que la normativa de acceso al empleo en la función pública es muy clara y numerosa jurisprudencia la ha definido todavía más. Este proceso no sería sino un concurso oposición libre para cualquier ciudadano, en el que la fase de oposición sería eliminatoria e igual para todos y en la fase de concurso se primaría la experiencia del personal que está o ha estado trabajando en un puesto de esa categoría; hay unos límites que los tribunales han venido fijando en torno al 45% como máximo, de manera que la experiencia no pueda pesar tanto en el conjunto de la prueba que haga matemáticamente imposible que un ciudadano sin experiencia apruebe, pues en tal caso se estaría vulnerando el principio de igualdad.

Es evidente que esta situación de irregularidad no es responsabilidad de los compañeros que tienen un contrato temporal desde hace varios años, a los que la Administración no le ha dado la oportunidad de pasar a ser personal fijo, en ese u otro puesto. También es evidente que los trabajadores fijos tampoco son los responsables de esa situación, por lo que no deben pagar las irregularidades de la Administración, y, por supuesto, tampoco lo son los Sindicatos.

Únicamente lo es el Gobierno, con sus políticas de recorte de gasto público, recorte de servicios públicos, reducción de plantillas, etc., que no ha sacado a oferta pública de empleo desde 1992 ni una sola plaza de Personal Laboral MEC, mientras que las necesidades que consideraba imprescindibles, y no todas, las cubrían con contratación eventual de larga duración; todo esto ha venido configurando una situación de doble fraude: fraude en materia de contratación y fraude a la opinión pública, puesto que el hecho de no convocar oferta pública no ha supuesto ese ahorro de gasto público que se intenta transmitir a la sociedad.

Ahora bien, al igual que hay puestos de trabajo y contratos en absoluta irregularidad, que, en el caso de Laborales MEC, han pasado por concurso de traslados todos los años, a excepción del 93, y deben ir a un proceso excepcional de consolidación, hay otros puestos de trabajo que no cumplen ese requisito de temporalidad de larga duración y no se les puede considerar en situación irregular sino de normalidad tanto por su duración como por la cláusula de finalización hasta que el puesto se provea por los sistemas establecidos en convenio. El *quid* de la cuestión estará en delimitar qué puestos de trabajo cumplen el requisito para la consolidación y cuáles deben cubrirse por el sistema de provisión de vacantes ordinario.