

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 185 y siguientes del Reglamento del Congreso, las diputadas Teslem Andala Ubbi y Alda Recas Martín formulan las siguientes preguntas dirigidas al Gobierno, y, por consiguiente, al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública para su respuesta escrita:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La utilización abusiva de la contratación temporal en el empleo público constituye desde hace años uno de los principales incumplimientos señalados por las instituciones europeas respecto del ordenamiento jurídico español. Lejos de tratarse de una cuestión aislada, la situación ha dado lugar a diversos procedimientos de infracción por parte de la Comisión Europea y continúa siendo objeto de pronunciamientos de la jurisdicción europea y de los órganos encargados de velar por el cumplimiento de los derechos sociales fundamentales.

El marco jurídico de la Unión Europea es claro. La Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, obliga a los Estados miembros no solo a prevenir el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones temporales, sino también a establecer medidas efectivas, proporcionadas y disuasorias que sancionen dicho abuso. En particular, la cláusula 4 del Acuerdo Marco prohíbe la discriminación entre personal temporal y fijo, mientras que la cláusula 5 exige la adopción de mecanismos eficaces para prevenir y sancionar la utilización abusiva de relaciones de duración determinada.

En desarrollo de esta normativa, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reiterado que corresponde a los Estados establecer medidas efectivas que eliminen las consecuencias del abuso y garanticen una tutela real de las personas trabajadoras afectadas, descartando que la mera convocatoria de procesos selectivos o de estabilización constituya, por sí sola, una sanción suficiente frente al abuso ya producido.

Pese a ello, el pasado 29 de abril de 2026, la Comisión Europea decidió dar un nuevo paso en los procedimientos de infracción abiertos contra España mediante la emisión de dos dictámenes motivados. El primero, INFR(2014)4334, considera que el ordenamiento español sigue sin ofrecer una protección suficiente frente al uso abusivo de contratos o relaciones de duración determinada en el sector público. El segundo, INFR(2014)4224, concluye que España tampoco ha adaptado plenamente su legislación a las exigencias de la Directiva 1999/70/CE en materia de igualdad de trato, al persistir condiciones laborales menos favorables para el personal temporal respecto del personal fijo. La Comisión concedió al Gobierno un plazo de dos meses para adoptar las medidas necesarias, advirtiendo expresamente de que, en caso contrario, podrá interponer recurso por incumplimiento ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La presión europea se ha intensificado, además, tras el registro oficial y traslado al Gobierno de España de la reclamación colectiva nº 261/2026, presentada por la Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas de la CGT (FETAP-CGT). Dicha reclamación denuncia que el mantenimiento de elevadas tasas de temporalidad estructural en las Administraciones Públicas españolas vulnera diversos preceptos de la Carta Social Europea Revisada, entre ellos el artículo 1.1, relativo al derecho al trabajo; el artículo 20, relativo al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato sin discriminación por razón de sexo; y el artículo 24, que reconoce el derecho de toda persona trabajadora a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en caso de despido o cese sin

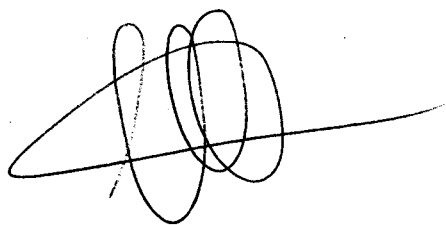
causa válida. La presentación de la mencionada reclamación pone de manifiesto que las dudas sobre la adecuación del sistema español no se circunscriben ya únicamente al Derecho de la Unión Europea, sino que alcanzan también al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por España en materia de derechos sociales.

Por todo ello, resulta imprescindible que el Gobierno adopte de manera urgente medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias que pongan fin al abuso de la temporalidad en el empleo público, garanticen la reparación adecuada de las personas afectadas y aseguren el pleno cumplimiento de las obligaciones asumidas por España en el marco del Derecho de la Unión Europea y de la Carta Social Europea Revisada.

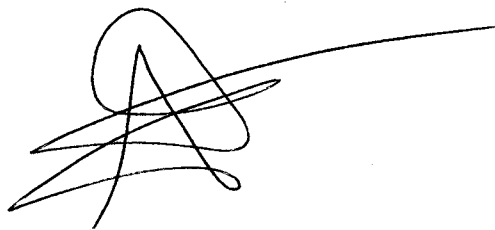
En consecuencia, las diputadas arriba referidas plantean las siguientes preguntas al Gobierno y, por consiguiente, al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública para su respuesta escrita:

1. ¿Qué acciones prevé llevar a cabo el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública para cumplir con la Carta Social Europea, tras el registro oficial y traslado al Gobierno de España de la reclamación colectiva nº 261/2026 respecto a garantizar la estabilidad en el empleo, establecer una indemnización adecuada u otra reparación apropiada frente al cese o despido del personal temporal abusado y corregir la situación de discriminación indirecta por razón de sexo en el empleo público temporal?
2. ¿Qué actuaciones prevé adoptar el Gobierno para dar cumplimiento a los dictámenes motivados emitidos por la Comisión Europea el 29 de abril de 2026 en los procedimientos de infracción INFR (2014) 4334 e INFR (2014) 4224, relativos al abuso de temporalidad y a la discriminación del personal temporal en el empleo público, y evitar su remisión al Tribunal de Justicia de la Unión Europea?

Congreso, 30 de junio de 2026



Tesh Sidi
Diputada GP Plurinacional Sumar



Alda Recas Martín
Diputada GP Plurnacional Sumar