



ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Gabinete Técnico Federal

Con respecto al proceso de estabilización



1º.- Es novedoso con respecto a procesos anteriores, pues no se limita a dar respuesta a la situación actual (300.000 interinos), también intenta impedir la posible generación en el futuro de nueva temporalidad injustificada, mediante la modificación de la legislación básica que regula al personal temporal.

2º.- La Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas recupera el protagonismo de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas frente a la excesiva judicialización de la materia.

3º.- Ofrece seguridad jurídica al problema, ofreciendo mediante una solución legal de carácter básica, política y sindical, conforme al actual marco normativo y jurisprudencial existente, tanto europea (TJUE) como nacional (TS).

4º.- Tipifica por primera vez en las Administraciones Públicas el nombramiento y contratación temporal irregular. También, por primera vez, prevé una compensación económica para el empleado público objeto de la irregularidad.

5º. Supone la transposición de la Directiva 1999/70/CE del consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (clausulas 4º y 5ª, relativas a la no discriminación del personal temporal y limitación temporal de los contratos/nombramientos).

6º.- Da cumplimiento al Componente 11 del Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia. Compromiso ineludible del Gobierno para la percepción de los fondos estructurales.

Partes del Acuerdo



Consta de tres apartados:

- 1º.- Un nuevo proceso de estabilización a realizar antes de 31 de diciembre de 2024 (solución a la temporalidad actual).
- 2º.- Modificación de la normativa básica que regula el nombramiento y la contratación temporal: fundamentalmente el EBEP (evitar la temporalidad futura).
- 3º.- Compromiso de negociar a partir de septiembre nuevas materias:

Retribuciones.

- Jubilación parcial.
- Oferta de empleo público.
- Digitalización etc.

Los dos primeros apartados se verán concretados en un Real Decreto Ley que aprobará el Gobierno que deberá pasar la correspondiente tramitación parlamentaria (convalidación).

Con respecto al proceso de estabilización

- 1º.- Distinto a los procesos de 2017 y 2018, el actual no solo es extraordinario con respecto al número de plazas a convocar, también resulta excepcional (pero dentro del actual marco normativo) en cuanto a los mecanismos a emplear.
- 2º.- Ofrece fechas concretas de realización: Publicación antes del 31/12/2020, y resolución antes del 31/12/2024.
- 3º.- Incluye todas las plazas que a 31/12/2020 lleven desempeñándose más de 3 años, sean estructurales y cuenten con dotación presupuestaria.
- 4º.- El concepto “todas las plazas” incluye todos los sectores estén o no incluidos en RPT, plantillas y demás formas organizativas, del personal funcionario, estatutario y laboral.
- 5º.- El mecanismo general es el concurso-oposición, libre y abierto. Sin perjuicio de lo que establezca la normativa específica sectorial para determinados colectivos.
- 6º.- Prevé una oposición más flexible que en procesos anteriores (entre otros: reducción de plazos, acumulación de pruebas, etc.).
- 7ª.- La fase de concurso (40%) prima mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría, o equivalente de que se trate.
- 8º.- Cada sector, conforme a su normativa específica, concretará las especificidades que resulten oportunas, previa negociación en el ámbito correspondiente, en virtud del art. 37 del EBEP.
- 9º.- En el ámbito de la Administración Local se dejan en suspenso los artículos 8 y 9 del RD 896/1991 (características de los ejercicios de los procesos selectivos) por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse la selección de los funcionarios de la Administración Local (muy exigente en cuanto a contenidos y número de temarios).
- 10º.- Se incluye una cláusula social que facilita la recolocación laboral del personal interino que no supere el proceso de estabilización a través de bolsas específicas o en las ya existentes.
- 11º.- Complementario a la bolsa, el personal que no obtenga plaza en el proceso será compensado económicamente con 20 días (retribuciones fijas) por año trabajado. El personal laboral percibirá una compensación similar.

Modificación de la normativa básica de empleo público



1º.- Se mantienen las mismas modalidades de personal funcionario temporal, con 2 importantes novedades:

- Se limita el periodo máximo del personal interino por vacante a 3 años.
- Se suprime la movilidad entre distintas unidades administrativas de los interinos por programa o acumulación de tareas (art. 10.6 del EBEP).

2º.- Los derechos y deberes del personal temporal serán los mismos que los del personal fijo, en cuanto sean adecuados a su carácter temporal.

3º.- La nueva regulación también afecta al personal laboral temporal sin perjuicio de lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

4º.- Se determinan los motivos de cese: desaparición de la causa, se llega al límite temporal, razones organizativas, renuncia, jubilación, sanción, etc.



SECUENCIA DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y SANCIONADORAS PARA EVITAR LA IRREGULARIDAD EN EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL INTERINO POR VACANTE (ART. 10 EBEP)

NOMBRAMIENTO

MEDIDAS PREVENTIVAS

- 1ª.- Sacar la plaza a provisión (concurso, promoción interna, comisión de servicio, etc.).
- 2ª.- Convocar OPE (en el mismo ejercicio del nombramiento o la siguiente, en el plazo máximo de 3 años conforme al art. 70 del EBEP).
- 3ª.- Limitación máxima de la interinidad: 3 años (medida a aplicar a partir de la entrada en vigor del nuevo art. 10 del EBEP).

IRREGULARIDAD en el nombramiento si la Administración incumple las previsiones anteriores

MEDIDAS SANCIONADORAS CONSECUENCIA DEL ABUSO

- 1ª.- Nulidad de pleno derecho, conforme al art. 47 de Ley 39/2015 LPAC.
- 2ª.- Compensación económica para el interino objeto de la conducta irregular (20 días por año).
- 3ª.- Exigencia de responsabilidad (disciplinaria, patrimonial y penal), para los responsables del nombramiento temporal irregular.
- 4ª.- La plaza vacante solo podrá cubrirse por personal funcionario de carrera.

**SÓLO DOS SUPUESTOS EN LOS QUE EL INTERINO PUEDE PERMANECER MÁS DE 3 AÑOS:
PUBLICADA LA CONVOCATORIA EN PLAZO (DENTRO DE LOS 3 AÑOS DESDE EL
NOMBRAMIENTO), HASTA SU RESOLUCION, O CONVOCADA QUEDE DESIERTA**

UGT
Zerbitzu Publikoak



¿Qué sucede con los sectores que tiene una normativa básica en materia de selección?

En Sanidad, Enseñanza, Justicia, Universidades, etc., disponen de un año para adaptar su normativa específica a la modificación del artículo 10 del EBEP. Por ejemplo, la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, RD 276/2007; Ley Orgánica 6/1985, etc.

Si en un año no se lleva a cabo, se aplica directamente lo previsto en el EBEP

EL ACUERDO ABRE EL DIALOGO SOCIAL A TEMAS CLAVE EN MATERIA DE DERECHOS, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Las partes firmantes del Acuerdo retomarán el Diálogo Social en las Administraciones Públicas a partir de septiembre, para negociar cuestiones pendientes y novedosas:

- Retribuciones a incluir en el Anteproyecto de Ley de PGE-2020, etc.
- Promoción interna y movilidad
- Volumen empleo público.
- Jubilación parcial.
- Digitalización de las Administraciones Públicas.