

## BORRADOR DE ACUERDO DE CRITERIOS GENERALES SOBRE MEDIDAS A APLICAR EN MATERIA DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

En 2017 y 2018, ante los niveles de empleo temporal que se estaban alcanzando en las Administraciones Públicas, el Gobierno y los sindicatos mayoritarios CCOO, UGT y CSIF incluyeron en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público una serie de medidas, en particular los procesos de estabilización de empleo temporal, con el objetivo de reducir la tasa de empleo temporal a unos porcentajes por debajo del 8%.

El desarrollo de estos procesos ha supuesto hasta el momento que más de 218.000 plazas se hayan incluido en Ofertas de Empleo Público de Estabilización, se encuentren convocadas más de 154.000 y ya se hayan estabilizado más de 56.000 plazas.

Sin embargo, a pesar del desarrollo de estos procesos, la evolución jurisprudencial tanto nacional como europea, respecto de la aplicación de la directiva comunitaria 1999/70, así como la evolución de las plantillas, de la temporalidad y de la propia gestión de personal en el seno de las Administraciones Públicas, han puesto de manifiesto la necesidad de impulsar un nuevo Acuerdo de estabilización y la de modificar el TREBEP. La finalidad de la misma es reforzar el carácter temporal de la figura de personal funcionario interino y su régimen de prestación de servicios y derechos, para dar seguridad jurídica tanto a gestores como al propio personal interino y en el mismo sentido para el personal laboral, así como introducir medidas disuasorias al mal uso de la figura del personal interino y garantizar la no discriminación ente el personal funcionario de carrera y el interino en aquello que le sea de aplicación.

Esta reforma parte de cuatro pilares: a) apostar por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; b) profesionalizar el modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera, y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; c) mantener la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y; d) velar por la exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

Esta reforma, que tendrá carácter básico, ha de servir tanto para evitar la mala utilización de la contratación o nombramiento temporal, como para proporcionar un marco de seguridad jurídica suficientemente flexible en el ámbito de todas las Administraciones Públicas, estatal, autonómica y local, para la gestión de la contratación o nombramiento temporal, manteniendo y garantizando la homogeneidad de las medidas en ella previstas con el resto de las normas en que se integra, el TREBEP, así como con el conjunto de la normativa en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Además de esta reforma normativa, quedando pendiente el compromiso de acometer el resto de desarrollo o mejoras del TREBEP, las partes acuerdan abordar un nuevo proceso de estabilización, en términos similares a los previstos en los Acuerdos de 2017 y 2018.

En este sentido, las partes Acuerdan:

#### **A. Proceso de estabilización en el Empleo Público**

**PRIMERO.** Con el objetivo de reducir la temporalidad a un máximo del 8% de las plazas de carácter estructural en todas las Administraciones, se articulará un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal.

Este proceso afectará a todas las plazas de carácter estructural, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018.

El proceso se desarrollará con las condiciones y características previstas en los mismos en cuanto a tiempo de ocupación y sectores, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas. Este proceso supondrá la autorización de una tasa adicional para la estabilización del personal temporal.

En este sentido, todos los procesos de estabilización deberán estar resueltos antes del 31 de diciembre de 2024 como fecha límite improrrogable.

**SEGUNDO.** En todo caso se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia, al igual que en los ya iniciados. Sin perjuicio de lo establecido en su caso la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, los procesos se desarrollarán a través de concurso-oposición, con una valoración de la fase de concurso de un 40%, en la que se tendrá en cuenta la experiencia como empleada o empleado público especialmente la acumulada y desempeñada en el puesto o plaza objeto de la estabilización.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

**TERCERO.** Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

**CUARTO:** En el ámbito de la Administración Local se procederá a introducir las disposiciones normativas necesarias para garantizar la ejecución de los procesos de estabilización conforme a lo dispuesto en el presente acuerdo.

## **B. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público.**

**PRIMERO.** Cuando por razones justificadas de necesidad y urgencia se deba contar con carácter temporal con personal funcionario interino en las Administraciones Públicas, para una adecuada prestación de los servicios públicos, se podrá nombrar a este tipo de personal en las situaciones siguientes:

- Para la cobertura de plazas vacantes cuando no sea posible hacerlo por personal funcionario de carrera, con una duración máxima de tres años desde el nombramiento del interino.
- Por sustitución transitoria de los titulares, por el tiempo estrictamente necesario.
- Para la ejecución de programas de carácter temporal, que no superarán los tres años de duración, ampliables por doce meses más en función de lo previsto en las Leyes de Función Pública que desarrollan el TREBEP.
- Por exceso o acumulación de tareas, con un plazo máximo de nueve meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

**SEGUNDO.** Para la selección de personal funcionario interino se acudirá a procedimientos que respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad. El nombramiento que se derive de estos procesos no supondrá, en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

**TERCERO.** Cuando desaparezca la causa del nombramiento o llegado el término previsto en el mismo, o por la cobertura por personal funcionario de carrera de la plaza para la que fue nombrado, o por razones organizativas debidamente justificadas y motivadas que impliquen la supresión o amortización de la plaza o puesto, la Administración de oficio dará por finalizada la relación de servicio del personal funcionario interino, sin que se genere derecho a indemnización.

**CUARTO.** *Con la finalidad de garantizar una adecuada gestión de los recursos humanos en las distintas Administraciones Públicas, el número de plazas ocupadas por personal interino por vacante no podrá superar el máximo de la tasa de reposición establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

Las vacantes en las que se nombre personal funcionario interino deberán cubrirse a la mayor brevedad posible por cualquiera de los mecanismos de provisión previstos en la normativa de cada Administración Pública.

De no ser así, la vacante se incluirá obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado al personal interino, y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

Una vez que finalice la relación de servicios del personal interino por el cumplimiento del término máximo de tres años para permanecer como tal, esa plaza solo podrá cubrirse por personal funcionario de carrera.

No obstante, el personal funcionario interino podrá permanecer en su plaza, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria, dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha de nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria.

**QUINTO.** Al personal funcionario interino le será de aplicación, sin que pueda existir discriminación, el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento o a las circunstancias que lo hayan motivado.

**SEXTO.** Las Administraciones Públicas promoverán, dentro de su ámbito competencial, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de lo previsto en el presente Acuerdo y en la reforma del TREBEP que se pretende.

Se considerará una conducta abusiva por parte de la Administración todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. Dichas conductas serán nulas de pleno derecho.

Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan.

Además, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a 33 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias.

El personal laboral temporal tendrá derecho a percibir una compensación económica en los casos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia como contratado temporal y siempre que suponga vulneración de lo establecido en la normativa específica laboral de aplicación.

Dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de 33 días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato. No habrá derecho a compensación en caso de que el despido sea por causas disciplinarias

**SEPTIMO.** En aquellos ámbitos sectoriales que disponen de legislación específica como Educación, Sanidad u otros, se adaptará en el plazo de un año su legislación a las previsiones de la reforma del TREBEP.

**NOVENO.** Las cuestiones relativas a la duración máxima del nombramiento del personal funcionario interino o contratación de personal laboral temporal, así como los efectos y consecuencias previstas en este Acuerdo, incluida la compensación económica, solo serán de aplicación a los nombramientos y contrataciones efectuados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma del TREBEP.

### **C. Compromiso con la negociación y el Diálogo Social**

Las partes firmantes se comprometen a fijar un calendario de negociación en septiembre de 2021 para avanzar a través del diálogo social en el resto de materias contempladas en el TREBEP y otras que redunden en la mejora de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en especial las relativas a la promoción interna, la provisión y la movilidad.

A partir de la firma de este Acuerdo, se crea la comisión de seguimiento del mismo con el compromiso de estar especialmente vigilante con el correcto desarrollo del mismo en todos sus apartados, especialmente en los procesos de estabilización y lo contemplado en la modificación del TREBEP.