

# ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1

Gabinete Técnico Federal



Servicios  
Públicos

Aragón

# ASPECTOS DE CARÁCTER GENERAL

2

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.



Aragón

## 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 sólo 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.).
- 7º.- 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)

6



## 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.**

## ¿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.**