ACUERDO SOBRE EL PLAN DE CHOQUE PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En Madrid, a 5 de julio de 2021

REUNIDOS

De una parte, el Ministro de Política Territorial y Función Pública, D. Miquel Octavi Iceta i Llorens, en representación del Gobierno de España.

Y de otra parte, D. Francisco García Suárez en representación del Área Pública de CC.OO., D. Julio Lacuerda Castelló, en representación de UGT y D. Miguel Borra Izquierdo, en representación de CSIF.

MANIFIESTAN

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 Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

La finalidad 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.

La 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 modificación 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, una vez negociado con las organizaciones sindicales más representativas del conjunto de las Administraciones Públicas en el marco del ámbito de negociación establecido en el TREBEP el contenido del presente acuerdo, las partes firmantes

ACUERDAN

A. Proceso de estabilización en el Empleo Público

PRIMERO. Con el objetivo de reducir la temporalidad por debajo 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 mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el art. 37.1 c) del TREBEP.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de 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. La no superación del proceso selectivo por la persona que ocupe el puesto o la plaza objeto de estabilización dará lugar a la compensación económica para el personal funcionario interino afectado de veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo. La no participación en el proceso selectivo no generará compensación alguna.

En el caso del personal laboral temporal la compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

QUINTO: En el ámbito de la Administración Local se procederá a introducir las disposiciones normativas necesarias para garantizar la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal. Así, a los solos efectos de dichos procesos, no serán de aplicación a los mismos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 (características de los ejercicios de los procesos selectivos) del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

De igual manera, para todos los procesos selectivos deberán articularse medidas para favorecer que determinadas entidades locales, especialmente en aquellos casos en que la capacidad de gestión sea más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

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.

No obstante, el personal funcionario interino por vacante 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 y su cese no implicará compensación económica.

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. 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.

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, salvo en el caso de que el correspondiente proceso selectivo hubiera quedado desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento por interinidad

QUINTO. Al personal funcionario interino le será de aplicación 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, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

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.

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, será nulo 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 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación ni en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias, ni por renuncia voluntaria.

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 20 días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo en el trabajo, y estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación ni en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias, ni por renuncia voluntaria.

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.

Finalizado dicho plazo, la reforma de la normativa básica surtirá efectos para el personal docente y el personal estatutario o equivalente de los Servicios de Salud.

OCTAVO. 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.

NOVENO. Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario. Estas vacantes ocupadas por personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

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.

Por el Gobierno de España

El Ministro de Política Territorial y Función Pública

Por las organizaciones sindicales

CC.OO. UGT CSIF