Nota de Prensa

Consejo de Ministros

El Gobierno aprueba el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

- **Habrá un último proceso de estabilización para interinos en plazas estructurales no incluidos en los últimos procesos de estabilización**
- **Se reforma el artículo 10 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público para evitar altas tasas de temporalidad**
- **Se aprueba el Real Decreto-ley tras reunirse dos veces la Conferencia Sectorial de Administración Pública, la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y alcanzarse ayer un acuerdo con CC.OO, UGT y CSIF**

Madrid, 6 de julio de 2021.- El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tras la celebración de dos Conferencias Sectoriales de Administración Pública, la reunión ayer de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y el posterior acuerdo alcanzado con los sindicatos CC.OO, UGT y CSIF.

Esta reforma viene motivada por distintas causas, que justifican su aprobación:

- Es una solución eficaz a un problema heredado, enquistado, fruto de una regulación inapropiada y de años de un conjunto de prácticas inadecuadas.
- Un salto imprescindible hacia una Administración moderna y dimensionada a las necesidades de sus servicios.
- Seguridad jurídica, frente a la situación actual de incertidumbre que afecta tanto a los empleados temporales como a las administraciones públicas.
- Una apuesta consciente y decidida de esta Administración por ser ejemplo de empleo estable y de calidad.

En cuanto a la urgencia de la reforma, obedece a dos razones fundamentales:

- Primero, es una exigencia derivada de la última jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y del Tribunal Supremo (TS), que compromete la legislación actual.

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes
www.mptfp.gob.es

Pº Castellana, 3. 28071 Madrid
Tfno. 912731105

- Segundo, es un compromiso de reforma de la Administración pública que debemos cumplir en el Plan para la Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Tomando como referencia estas recomendaciones, el componente 11 del PRTR incorpora como la primera de las medidas de la Reforma 1 la adopción de un nuevo instrumento normativo, para situar la tasa de temporalidad por debajo del 8% en el conjunto de las administraciones públicas españolas.

Situación actual

La reforma tiene como uno de sus objetivos completar los procesos de estabilización de empleo temporal contemplados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018 con un último proceso de estabilización que afecte 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 de 2017 y 2018.

Se establecen plazos para cumplir con los compromisos, de forma que la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

En estos procesos selectivos, el sistema de selección será el de concurso-oposición, pudiendo alcanzar la fase de concurso un 40 por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente.

Se contemplan, además, dos medidas específicamente dirigidas a atender la situación del personal temporal afectado por los procesos de estabilización, para el supuesto de que no se superen los procesos selectivos correspondientes:

- Las convocatorias podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, pero que sí hayan obtenido una determinada puntuación que se considere suficiente, su inclusión en bolsas de interinos específicas o ya existentes.

- La no superación del proceso selectivo por la persona que ocupe el puesto o plaza objeto de estabilización dará lugar a una compensación económica de veinte días de sus retribuciones fijas por año trabajado, hasta un máximo de doce mensualidades, teniendo en cuenta que no se compensará económicamente a quien no participe en el proceso selectivo.

Impedir altas tasas de temporalidad en el futuro

Se reforma el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y se introduce la causa y término en el nombramiento del personal funcionario interino, La reforma del artículo 10 aclara la causa y el término del nombramiento de personal funcionario interino, que solo podrá producirse en 4 modalidades:

- Por vacante: para la cobertura de este tipo de plazas cuando no sea posible hacerlo por personal funcionario de carrera, con una duración máxima de tres años.
- Por sustitución transitoria de los titulares: por el tiempo estrictamente necesario.
- Para 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.

Mejora de la definición de la figura del personal funcionario interino

Se refuerza la nota de temporalidad al descartarse expresamente cualquier expectativa de permanencia. Se clarifican las causas de finalización de la relación interina (cobertura reglada del puesto, razones organizativas que den lugar a la supresión del puesto, finalización del plazo autorizado expresamente en su nombramiento o de la causa que dio lugar a su nombramiento).

Se aplica al personal funcionario interino, asimismo, el régimen general del personal funcionario de carrera, salvo derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Prevención

Se necesita un análisis de las causas estructurales de la temporalidad en el empleo público en los distintos niveles de Administración pública y en cada sector para mejorar la planificación, de forma que en el futuro no quepa el recurso al nombramiento interino o contratación de personal temporal para funciones permanentes o estructurales.

Las medidas de prevención deben comenzar con la mejora de la calidad de los datos, para ello, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de temporalidad en el empleo público.

Responsabilidades por incumplimiento

Se contemplan sanciones de carácter efectivo y disuasorio en tres niveles:

- Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino, se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

- Exigencia de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas incluidas en el artículo 10 del TREBEP, calificándose como nulo de pleno derecho todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal.

- Compensaciones para personal funcionario y personal laboral. La reforma prevé que el incumplimiento por las administraciones de los plazos máximos de permanencia derive en una compensación económica para el personal funcionario interino afectado 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 nace en la fecha del cese efectivo y no podrá percibirse en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o renuncia voluntaria.

  En el caso del personal laboral temporal, la reforma contempla que la compensación económica que le corresponda percibir debido al incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, consistirá en la diferencia entre el máximo de 20 días de su salario fijo por año de servicio y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, hasta un máximo de doce mensualidades.

Gradualidad

La reforma se aplica únicamente al sector de administración general, otorgándose el plazo de un año para la adaptación de la legislación específica para el personal docente y estatutario de los servicios de salud.

Necesidades de los pequeños municipios

La propuesta presta especial atención a las necesidades de la Administración local y, en especial, de los pequeños municipios, ya que podrán articularse mecanismos de colaboración con otras administraciones que favorezcan la realización de procesos selectivos de forma ágil.