

Ley de medidas urgentes reducción de la temporalidad

Ley 20/2021, de 28 de diciembre

“ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.”

cláusula 4.^a del Acuerdo Marco: equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

cláusula 5.^a del Acuerdo Marco: adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

TRANSFORMACIÓN

RELACIÓN DE
SERVICIO
TEMPORAL



RELACIÓN DE
SERVICIO
PERMANENTE

está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En RESUMEN: autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que **disuadan** y, en su caso, **sancionen** de forma clara el **abuso de la temporalidad**; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

OBJETIVO DE LA REFORMA: tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas.

CÓMO:

- adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente,
- articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y,
- potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

ES DECIR: PROCESOS DE OPOSICIONES Y PROCESO DE ESTABILIZACIÓN.

La propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales **CCOO**, **UGT** y **CSIF**

“Esta Ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.”

Artículo 1.Uno (nueva redacción del art.10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto

Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.)

- El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10:
- Delimita claramente la naturaleza de la relación con la Administración.

NOMBRAMIENTO	DURACIÓN
EN PLAZAS VACANTES CUANDO NO PUEDAN SER CUBIERTAS POR FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA	3 AÑOS
POR SUSTITUCIÓN	TIEMPO ESTRICTAMENTE NECESARIO
PARA EJECUTAR PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL	UN MÁXIMO DE 3 AÑOS, AMPLIABLE A 12 MESES MÁS POR LAS LEYES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CADA ADMINISTRACIÓN
EXCESO DE ACUMULACIÓN DE TAREAS	9 MESES

SELECCIÓN: los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera.

Artículo 1. Dos

- apartado 2 del artículo 10 (TREBEP) incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que:

el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

Artículo 1. Tres

- apartado 3 del artículo 10(TREBEP): se objetivan las causas de terminación de la relación interina.

se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

Artículo 1. Cuatro

las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, **transcurridos tres años** desde el nombramiento se producirá el **cese del personal funcionario interino** y la vacante sólo 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**.

“Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

Artículo 1.Cinco

“al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera..”

Artículo 11. Tres

- Indemnización por cese.

el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una **compensación económica para el personal temporal**, que será equivalente a **veinte días** de sus retribuciones fijas **por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un **máximo de doce mensualidades**. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Artículo 2. Ley

El artículo 2 de la Ley establece la **ampliación de los procesos de estabilización** de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente con:

- las **plazas** de naturaleza **estructural** que, 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, y estando **dotadas presupuestariamente**, **hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente** al menos en los **tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020**.

PLAZOS

PUBLICACIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO RELATIVAS A LOS PROCESOS : ANTES DEL 1 JUNIO DE 2022. ✓

CONVOCATORIAS: ANTES DE 31 DICIEMBRE DE 2022. ✓

FINALIZACIÓN DE LOS PROCESOS: ANTES DE 31 DICIEMBRE DE 2024...

¿ Y SI NO SUPERO LOS PROCESOS?

“Se prevé igualmente una **compensación económica** para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera **finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización**”.

“Esta compensación económica será equivalente a **veinte días** de retribuciones fijas **por año** de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, **hasta un máximo de doce mensualidades**, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.”

Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

ensenyament@cgtvalencia.net

