

## El Gobierno amplía a 2021 el plazo para la ejecución de la oferta de empleo público y los procesos de estabilización

### Para CCOO resulta más necesario que nunca la supresión de la tasa de reposición como medida imprescindible para reforzar los servicios públicos

El artículo 11 del [Real Decreto-ley 23/2020](#), de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, contempla la ampliación, hasta 2021, de las habilitaciones para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal.

Las leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, que establecían tasas adicionales para la estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas, incluían asimismo una habilitación para la ejecución de las ofertas de empleo público derivadas de esos procesos de estabilización, que suponía su vencimiento en 2020.

Sin embargo, no se puede obviar las consecuencias de la crisis sanitaria creada por el COVID-19, que ha afectado de manera clara a la posibilidad de publicación de las Ofertas Públicas de Empleo y el desarrollo de los correspondientes procesos selectivos vinculados a éstas. Tanto la suspensión de plazos administrativos, como las propias medidas de contención puestas en marcha, no solo han afectado a la ejecución de los procesos ya iniciados, sino también a la propia posibilidad de iniciar nuevos procedimientos.

No adoptar esta medida podría suponer la imposibilidad de ejecutar las convocatorias, con la consiguiente pérdida de las plazas ya aprobadas, sin que hayan desaparecido además las necesidades de estabilización del empleo temporal en todas las administraciones públicas y la correlativa frustración de las expectativas de los aspirantes que fueran a participar en esos procedimientos que no podrían convocarse de otra forma.

De esta forma, en el RDL 23/2020, se contempla que:

1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos:
  - a. El artículo 19. Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
  - b. Y en el artículo 19. Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
 mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.
2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos, estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda.

Esta medida, aunque necesaria para dotar de un mínimo de estabilidad y continuidad a los procesos de empleo público, no oculta la realidad que la alerta sanitaria en la que nos encontramos ha evidenciado en toda su crudeza: resulta imprescindible el incremento de los recursos humanos en las distintas administraciones públicas, para lo que la tasa de reposición, como CCOO viene denunciando desde hace una década, resulta inútil. La política de tasa de reposición aplicada durante estos últimos años, y que ahora pretende poner en valor la CM, es la responsable en gran medida de una pérdida media del 11 % de los puestos de trabajo de PDI y del 14 % del PAS. Para CCOO resulta evidente que cualquier compromiso que pretenda la defensa de un servicio público de enseñanza superior de calidad debe pasar, entre otras medidas, por la desaparición de las limitaciones marcadas por la tasa de reposición y la convocatoria mediante concurso público de las plazas que realmente necesitan las universidades para garantizar su labor. CCOO viene reclamando esta supresión ante la Administración Central y la CM por entender que esta medida cuestiona y condiciona la calidad del servicio educativo y la propia viabilidad de las universidades públicas de Madrid.

## **Para ello, desde CCOO reiteramos la necesidad de:**

1. **Eliminar la tasa de reposición**, que ahora mismo es uno de los principales escollos para rebajar la temporalidad al 8%. La recuperación del empleo perdido por los recortes durante el período de crisis y la reversión de las consecuencias del bloqueo de las Ofertas de Empleo Público deben ser objetivos prioritarios.
2. **Realizar un cambio normativo, así como el desarrollo del EBEP** (Estatuto Básico del Empleado Público), que favorezca la movilidad, la carrera profesional o el derecho a la promoción, entre otros, así como establecer la causalización en la contratación y medidas disuasorias que eviten el fraude o abuso en la contratación temporal. Y, evidentemente, es necesario que se solvete la actual indefinición en relación con la situación del colectivo interino/temporal, sometido a los vaivenes de la sucesión de sentencias, en muchos casos contradictorias. Debe concretarse como aplicará la administración la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 por la que se declara el abuso en la contratación temporal de las administraciones públicas en el Estado español. El cambio normativo debe preservar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores temporales de los sectores públicos, incluidos el personal estatutario e interino, sin que se produzca ninguna discriminación respecto al personal fijo. Igualmente, se debe fijar como obligación la convocatoria de las Ofertas Públicas de Empleo con carácter anual, que contemple especialmente las plazas vacantes ocupadas por personal temporal.
3. **El personal funcionario interino, al finalizar su relación contractual con la administración, debe tener derecho a una indemnización** equiparable a la contemplada en la legislación laboral para el personal temporal en análoga situación, con el objeto de salvaguardar los derechos de este colectivo, al igual que existen para el personal laboral.
4. **Aplicar medidas sancionadoras a las administraciones y gestores públicos que incumplan o abusen de la temporalidad**, hagan mal uso de las distintas modalidades de contratación o no convoquen las plazas en las OEP del año inmediatamente posterior a su cobertura de manera temporal.
5. **Para CCOO la solución a esta situación, en todo caso, debe pasar por el desarrollo de los procesos de estabilización de empleo temporal y no únicamente por el cese con indemnización. Queremos una Administración con empleo fijo, que es lo que garantiza la calidad de los servicios públicos. CCOO entiende que la mejor garantía de estabilidad del empleo es una oferta de empleo público suficiente y sostenida. Para CCOO la solución al alto grado de temporalidad injustificada existente en el sector público pasa por el desarrollo de los procesos de estabilización cuyas convocatorias específicas, ajustándose a la legalidad, reconozcan de forma clara y adecuada los méritos vinculados a la experiencia laboral, antigüedad y formación del personal interino que ha venido ocupando las plazas que pudieran ser objeto de convocatoria de estabilización de empleo. Evidentemente, para ello resulta imprescindible tener un marco jurídico claramente definido, Por lo tanto, parece lógico esperar a que se concrete el marco normativo antes de proceder a la publicación de las convocatorias concretas y aprovechar la oportunidad que nos brinda el nuevo marco temporal.**
6. **Convocar OPEs que den respuesta a las necesidades reales de las universidades**, tanto presentes como de futuro.
7. **Planes concretos de estabilización del personal temporal y precario**, reconociendo de manera adecuada su experiencia y conocimientos.
8. **La temporalidad y el número de puestos no permanentes debe responder a ratios razonables y homologables.**
9. **Una carrera profesional definida y estable** abierta al conjunto de figuras de contratación.

**CCOO defiende la necesidad de una Oferta de Empleo Público que cumpla con su objetivo de dotar a los servicios públicos de los recursos humanos necesarios para la mejora de dichos servicios, atendiendo debidamente a los derechos del personal interino y respondiendo a las demandas sociales.**

*Madrid, 2 de julio de 2020*