

CCOO, junto con UGT y CSIF, firma un nuevo acuerdo para reducir la temporalidad, estabilizar el empleo, compensar el abuso en la temporalidad y evitar el fraude en la contratación en el sector público

Este acuerdo debe plasmarse en convocatorias concretas que garanticen la estabilización del empleo público temporal y en la negociación de una reforma del EBEP que aborde las materias pendientes

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ([BOE nº 161 de 7 de julio de 2021](#)) viene a recoger el contenido del ["Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas"](#) firmado el pasado 5 de julio por CCOO, UGT y CSIF y el Gobierno de España representado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. Esta Mesa está convocada por el Ministerio e integrada por representantes de todas las comunidades autónomas y de los sindicatos más representativos (CCOO, UGT y CSIF), junto con a CIG y ELA.

Este acuerdo busca dar respuesta a una realidad por todos reconocida: la tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación condiciona el modelo de función pública y compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos. Si bien una tasa mínima de temporalidad es inevitable, no es admisible que esta temporalidad sea estructural y suponga, en algunos sectores de la Administración, tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El objetivo del Acuerdo es situar la temporalidad en una tasa real por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, contemplando medidas en tres ámbitos:

1. **Medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente.**
2. **Articulación de medidas para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.**
3. **Y adopción de herramientas de planificación de los recursos humanos.**

Desde **CCOO** entendemos que, gracias a este acuerdo, se han alcanzado unos objetivos básicos que suponen un cambio de paradigma en la lucha por desterrar la precariedad de las administraciones públicas. Sin duda este acuerdo no refleja el 100% de las propuestas de CCOO, **pero sin duda nos permite avanzar en nuestros objetivos:**

1. Acabar con la elevadísima temporalidad de nuestras administraciones, que afecta muy negativamente a todo el personal temporal que no dispone de la seguridad de un trabajo fijo.
2. Conseguir que los procesos selectivos dispongan de todas las garantías jurídicas y se valore al máximo la aportación de estas personas durante los años que han estado prestando un servicio público.
3. Mejorar las condiciones de trabajo del personal interino y temporal y el uso adecuado de estas figuras y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de las mismas.
4. Defensa del modelo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal

funcionario de carrera y en el personal laboral fijo y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal.

La propuesta inicial del Ministerio solo planteaba la modificación a futuro del artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), sobre personal funcionario interino, pero no contemplaba nada en relación con el personal temporal actual de las administraciones públicas, la compensación económica de su abuso ni respecto de los procesos de estabilización del empleo. **Para CCOO esto no era aceptable** y se ha hecho un trabajo constante para modificar esa situación. Hemos mantenido la defensa de nuestras exigencias básicas, llegando a manifestar públicamente nuestra negativa a firmar cualquier Acuerdo que no estuviera fundamentado en bases sólidas de legalidad y respeto a los derechos del personal interino. También exigimos la compensación económica a quienes han sufrido el abuso en la temporalidad y la garantía de permanencia en bolsas de empleo futuras, para quienes no superen el proceso de estabilización.

Tras complejas e intensas negociaciones, **CCOO** ha conseguido que los puntos clave que no se incluían en la propuesta inicial del Ministerio se contemplen de forma bastante satisfactoria en el documento final. **CCOO se ha mantenido firme en todo momento y desde el comienzo manifestó que este Acuerdo debía contener tres elementos esenciales:**

1. **Un nuevo acuerdo de estabilización en líneas con los anteriores suscritos en 2017 y 2018, pero con mejoras.**
2. **La transposición de la Directiva Comunitaria 1999/70 en sus cláusulas 4 y 5, de no discriminación entre personal fijo y temporal.**
3. **Medidas para evitar el abuso o fraude en la contratación.**

Y un compromiso formal de seguir negociando el resto de materias pendientes en septiembre.

Parte del camino lo avanzamos la semana pasada con la sentencia ganada por los Servicios Jurídicos de **CCOO** en el Tribunal Supremo, estableciendo que el abuso del personal temporal laboral es a partir del tercer año de contrato y que, por eso, tienen derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado. A partir de ahí volvimos a exigir que ese mismo derecho se extendiera al personal funcionario interino, de tal manera que el Ministerio no tuvo argumentos para negarse. Desde el primer momento hemos defendido que la solución del abuso de temporalidad tenía que resolverse dentro del cauce de legalidad, amparado en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo. Cualquier petición ajena a la legalidad no tenía futuro y estaba condenada al fracaso. Finalmente, se han conseguido superar las trabas existentes y, gracias al trabajo de **CCOO**, se ha podido llegar a un Acuerdo que incluye reivindicaciones fundamentales con las suficientes garantías.

El Acuerdo final, reflejado en el Real Decreto-ley 14/2021, se estructura en torno a tres ejes de actuación:

1. **Proceso de estabilización de empleo.**
2. **Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).**
3. **Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.**

Proceso de estabilización de empleo

¿En qué consiste?

(Artículo 1 RDL 14/2021)

Se acuerda un proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Es decir, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público que se une a los ya convocados en base a lo regulado en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).

¿A qué procesos les afecta?

- **Al proceso de estabilización aprobado por el RDL 14/2021.**
- **A las convocatorias pendientes de publicación de los procesos de estabilización aprobados por las leyes presupuestarias de los años 2017 y 2018.**

¿Qué plazas se deben incluir en este nuevo proceso de estabilización?

(Artículo 2.1 RDL 14/2021)

Afectará a todas las plazas:

- De carácter estructural, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos.
- Dotadas presupuestariamente.
- **Ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 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.

¿Se establece algún tipo de plazos para la ejecución de este proceso de estabilización?

(Artículo 2.2 y Disposición Transitoria Tercera del RDL 14/2021)

- Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se deben aprobar y publicar en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021. Este criterio será aplicable a las OPES vinculadas a los procesos de estabilización de 2017 y 2018 pendientes de publicación.
- **Las respectivas convocatorias** (tanto las de este nuevo proceso de estabilización como las pendientes de publicación de los procesos de 2017 y 2018) **deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022.**
- **Todos los procesos de estabilización (incluidas las convocatorias pendientes de los procesos de 2017 y 2018) deberán estar resueltos antes del 31 de diciembre de 2024 como fecha límite improrrogable.** Es decir, no sólo deben publicarse las Ofertas Públicas de Empleo de estabilización, sino que las convocatorias concretas en desarrollo de éstas deben estar concluidas a esa fecha.

¿Cuál será el formato del proceso de estabilización?

(Artículo 2.4 y Disposición Adicional Cuarta del RDL 14/2021)

- Para la adjudicación de estas plazas, se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia.
- Sin perjuicio de la normativa propia de cada Administración o de normativa específica, **los procesos se desarrollarán a través de concurso-oposición.**
- **Fase de oposición:** se podrá simplificar la fase de oposición con agrupación de pruebas, digitalización de los procesos y plazos reducidos. Supondrá un 60% de la calificación final.
- **Fase de concurso:** se computará mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente. La concreción del baremo de esta fase deberá ser objeto de negociación colectiva y se fijará en la respectiva convocatoria. **Supondrá un 40% de la calificación final.**

¿Y qué ocurre con las personas que no superan el proceso de estabilización?

(Artículo 2.6 y Disposición Adicional Cuarta del RDL 14/2021)

- Quienes no superen el proceso selectivo recibirán:
 - **Personal funcionario:** una **compensación económica de 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades, tanto si se es funcionario interino como personal laboral temporal.**
 - **Personal laboral:** 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. Dicha indemnización figura en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo punto primero se señala que *“la indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:*
 - *Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.*
 - *Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.*
 - *Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.*
 - *Once días de salario por cada año de servicio para los contratos*

temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.

- *Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.”*

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.

- Además, **las convocatorias de estabilización podrán prever bolsas de interinos específicas o su integración en otras ya existentes.**, A estas bolsas se incorporarían quienes, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, obtengan la puntuación que la convocatoria considere suficiente. Esto supone que se puede realizar un nuevo nombramiento/contrato a quienes, por desgracia, no superen el proceso selectivo.

Ambas circunstancias son acumulables y son de aplicación no sólo al proceso de estabilización de empleo temporal creado por el RDL 14/2021, sino a las personas que ocupan plazas incluidas en convocatorias correspondientes a los procesos de estabilización de los años 2017 y 2018 no resueltas.

¿Hay alguna excepción?

alguna

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 efectos de dichos procesos, no serán de aplicación lo dispuesto en los artículos 8 y 9 (características de los ejercicios de los procesos selectivos) del RD 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de las personas funcionarias de la Administración local.

Este proceso de consolidación, ¿cómo afecta a los procesos internos de provisión de vacantes?

(Artículo 2.4 del RDL 14/2021)

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.

Estabilización del personal investigador (Disposición Adicional quinta RDL 14/2021)

A las plazas de estabilización de personal investigador, tanto las derivadas de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocadas o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, así como las vinculadas al nuevo proceso de estabilización, podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

¿Afecta de alguna forma el nuevo proceso de estabilización a las convocatorias de los procesos de estabilización de 2017 y 2018?

(Artículo 2 puntos 2 y 4 y Disposiciones Transitorias Primera y Tercera RDL 14/2021)

Hay que distinguir dos posibles situaciones:

1. Procesos cuya **convocatoria ha sido publicada** en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente RDL 14/2021: las convocatorias seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias. No obstante lo anterior, las pruebas pendientes de realización, deberían diseñarse de tal forma **que la actividad desarrollada en el puesto de trabajo sea debidamente considerada.**
2. Procesos cuya **convocatoria no ha sido publicada todavía** en los respectivos diarios oficiales a la fecha de entrada en vigor del presente RDL 14/2021: las bases de estas convocatorias deberían ajustarse a los criterios definidos para este nuevo proceso de estabilización en cuanto a:
 - a. Fase de oposición: se podrá simplificar la fase de oposición con agrupación de pruebas, digitalización de los procesos y plazos reducidos. Supondrá un 60% de la calificación final.
 - b. Fase de concurso: se computará mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente. La concreción del baremo de esta fase deberá ser objeto de negociación colectiva. Supondrá un 40% de la calificación final.

En ambos casos, la resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Las consecuencias de esta normativa, en el ámbito de las universidades públicas de Madrid, son claras:

1. Reclamamos a las universidades públicas de Madrid, incluida la UNED, la paralización del proceso de publicación en los boletines oficiales correspondientes de las convocatorias pendientes vinculadas a la tasa adicional de estabilización de empleo temporal vinculadas a las OPEs de estabilización de los años 2017 y 2018.
2. La aplicación a dichas convocatorias de los criterios contemplados en el RDL 14/2021 en el sentido de:
 - a. Diseñar un proceso selectivo en el que la fase de oposición y la de concurso representen un 60 % y un 40% respectivamente del resultado final del mismo.
 - b. En la fase de concurso, se computará mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente. La concreción del baremo de esta fase deberá ser objeto de negociación colectiva en el ámbito de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación de los acuerdos y convenios en vigor.
 - c. En la fase de oposición, se optará por una única prueba de carácter teórico-práctico, en el que la actividad desarrollada en el puesto de trabajo sea debidamente considerada.
 - d. Las convocatorias deberán ser negociadas y acordadas con la representación de las personas trabajadoras.
3. Estos criterios serán de aplicación igualmente al proceso de estabilización de empleo temporal contemplado en el RDL 14/2021 para plazas de carácter estructural, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 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.
4. Es necesario un acuerdo en el ámbito de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación de los acuerdos y convenios en vigor para alterar el orden de prelación de los procesos de provisión de vacantes, de tal forma que se puedan convocar las plazas afectadas directamente mediante convocatoria de concurso-oposición libre de estabilización de empleo.

Debemos ser capaces de garantizar un proceso real de estabilización del empleo temporal y diseñar un marco de aplicación que reconozca y responda a la situación real de las compañeras y compañeros en situación de interinidad/temporalidad durante períodos muy amplios de tiempo y por causas ajenas a su voluntad.

Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP)

Régimen del personal funcionario interino (art. 10.5 TREBEP)

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

Situaciones en las que se podrá contratar a un funcionario interino (art. 10.1 TREBEP)

Las Administraciones públicas podrán cubrir plazas vacantes con personal funcionario interino en cuatro supuestos:

1. Cuando no sea posible hacerlo por personal funcionario de carrera, por un máximo de tres años.

2. Por sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
3. Para la ejecución de programas de carácter temporal, que no superarán los tres años de duración, ampliables por doce meses más, según lo previsto en TREBEP.
4. Por exceso o acumulación de tareas, con un plazo máximo de nueve meses dentro de un periodo de 18 meses (hasta ahora el plazo máximo era de seis meses dentro de un período de 12 meses).

De no ser así, la vacante se incluirá en la oferta de empleo pública del ejercicio en el que se haya nombrado al personal interino, y, si no fuera posible, en la del año siguiente. Además, una vez cumplido el plazo máximo de tres años, la plaza solo podrá ser cubierta por personal funcionario de carrera.

Efectos del nombramiento como funcionario interino
(art. 10.2 TREBEP)

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.

Duración máxima de la contratación interina
(art. 10.1 TREBEP)

Se podrá cubrir con un funcionario interino las plazas vacantes, cuando no sea posible hacerlo con un funcionario de carrera, solo por **una duración máxima de tres años**.

La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, sin derecho a compensación/indemnización alguna:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

No obstante, **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.

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. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

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.

Criterios de cobertura de la plaza ocupada por personal funcionario interino a partir de los tres años de servicio
(art. 10.4 TREBEP)

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, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

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.

Personal interino en puestos vacantes por jubilación
(Disposición Adicional Tercera TREBEP)

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

Indemnizaciones para el personal interino a la finalización del servicio

(Disposición Adicional Decimoséptima TREBEP)

presupuestaria.

A partir de la entrada en vigor del RDL 14/2021, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará lugar a una compensación económica:

- Para el personal funcionario interino afectado, 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.
- Para el personal laboral temporal afectado, siempre que suponga vulneración de lo establecido en la normativa específica laboral de aplicación, la 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, 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.

CCOO ha conseguido que se incluya la indemnización como medida compensatoria, sancionadora y disuasoria para que las administraciones cumplan. Se fijan además las condiciones de lo que se considera abuso y las responsabilidades oportunas para las administraciones que incumplan. Y, como elemento clave, se incluyen también los plazos para la cobertura con personal fijo de las plazas en las que se nombre personal interino en vacante.

Responsabilidad de las administraciones que incumplan

(Disposición Adicional Decimoséptima TREBEP)

Se establece que las administraciones serán responsables de los incumplimientos con las correspondientes sanciones a quienes incumplan.

Además, todo acto administrativo que suponga el incumplimiento de estos plazos máximos será nulo de pleno derecho y se exigirán las responsabilidades que procedan (en materia disciplinaria, civil o incluso penal) a los gestores

Sectores que deben adaptar su legislación específica

(Disposición Final Segunda RDL 14/2021)

Aquellos ámbitos sectoriales que, como Educación, Sanidad u otros, disponen de legislación específica tendrán un plazo de un año para adaptar su legislación a las previsiones de la reforma del TREBEP.

Finalizado dicho plazo, sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica, la reforma de la normativa básica surtirá efectos para el personal docente y el personal estatutario o equivalente de los Servicios de Salud.

Personal al que se le aplican estos criterios

(Disposición Transitoria Segunda RDL 14/2021)

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, el 8 de julio de 2021.

Tanto en el Acuerdo como en la reforma del TREBEP se transpone la directiva europea 1999/70 en materia de homologación de los derechos laborales del personal temporal al fijo.

Compromiso con la negociación y el Diálogo Social

- ✓ **Se crea la comisión de seguimiento del Acuerdo 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.**
CCOO hará un seguimiento constante del desarrollo y aplicación de este Acuerdo, y velará por que se hagan realidad sus objetivos, en todas las administraciones y sectores, para asegurar que de forma efectiva se produzca una consolidación del empleo, se destierre la precariedad de las administraciones públicas y que los servicios públicos tengan los recursos que necesitan.
- ✓ **El Acuerdo marca que ahora debe establecerse un calendario de negociación y diálogo social con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo global en la Función Pública.**
- ✓ En septiembre se continuará con el desarrollo del resto del TREBEP, carrera profesional, promoción interna, provisión y movilidad y otras que redunden en las mejoras de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las administraciones públicas.

¿Está todo solucionado con este acuerdo?

De ninguna manera. Ahora toca un **enorme trabajo de negociación colectiva** en todas las administraciones públicas para concretarlo. Las medidas acordadas son un buen marco general que deberá ser adaptado a los diferentes sectores y administraciones, incluyéndose en el acuerdo las medidas para que esto sea posible en la Administración general, la autonómica y la local. CCOO hará un seguimiento constante del desarrollo y aplicación del Acuerdo y el RDL, y velará por que se hagan realidad sus objetivos para asegurar que, de forma efectiva, se produzca una consolidación del empleo, se destierre la precariedad de las administraciones públicas y que los servicios públicos tengan los recursos que necesitan.

Desde un sindicato como **CCOO**, presente en todos los ámbitos de interlocución, trabajaremos para garantizar que se cumplen, en todas las AA.PP., los objetivos y criterios marcados, adaptándolos en cada uno de los procesos. En concreto, exigiremos a todas las administraciones que los procesos estén acordados con la representación sindical, puesto que son la garantía para conseguir los objetivos, tal y como nos muestra la experiencia de estos últimos años. Así, tenemos que plantear nuestra acción sindical en un doble ámbito:

1. En el ámbito concreto del desarrollo de los procesos de estabilización:

- **Trabajaremos para simplificar y agrupar al máximo las pruebas de la fase de oposición y que se ajusten al trabajo que se tiene que realizar.** En este sentido, en esta fase se debe conjugar parte teórica y práctica y reducir al máximo el número de ejercicios, si bien tendrá que realizarse al menos uno, que podrá ser una prueba teórico-práctica. Igualmente se podrá reducir el número de temas y adaptar el temario a los cuerpos/escala y/o categoría profesional.
- **Defenderemos en todas las mesas de negociación que la experiencia sea valorada con el máximo posible dentro de los méritos del concurso.**
- **Exigiremos la convocatoria en un plazo ajustado todas las ofertas de empleo público pendientes** y los correspondientes procesos de estabilización y consolidación.
- Exigiremos la creación de bolsas de personal interino con quien no apruebe, allá donde no existan, y que su regulación sea lo más favorable posible.
- Analizaremos todos los acuerdos laborales existentes para corregir cualquier situación en la que el personal temporal disponga de menos derechos que el indefinido.
- Defenderemos la inclusión de las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo, hasta su normalización, en la OPE de estabilización, que deberá estar resuelta al año siguiente de su cobertura.

2. Y en el marco general de la negociación:

- **Vigilaremos futuros incumplimientos de los tiempos máximos de temporalidad**, exigiendo la asunción de responsabilidades disciplinarias por parte de los responsables que provoquen dichos incumplimientos.
- Velaremos por la **reducción efectiva y el mantenimiento de la temporalidad por debajo del 8%** en todas y cada una de las administraciones.
- Seguiremos presionando y defendiendo que se **elimine definitivamente la tasa de reposición**. **CCOO** ha conseguido eliminar del Acuerdo y del RDL la referencia a la Tasa de Reposición, en dos sentidos: por un lado, se autoriza una

Tasa Adicional para poder convocar todas las plazas, estén o no en las relaciones de puestos de trabajo o plantillas, y se desvincula la contratación de nuevo personal de la tasa de reposición, a diferencia de la intención inicial del Gobierno. Ahora toca la eliminación de una tasa que asfixia a las AA.PP. y que es una de las causas determinantes de la actual situación de precariedad y temporalidad en este ámbito.

- Defenderemos la **obligación de negociación y publicación anual de las OEP**, que deberán contener al menos, las plazas vacantes, cubiertas o no de manera temporal, las de nueva creación, así como las que procedan de programas y/o acumulación de tareas y que hayan devenido en necesidades estructurales, en el primer trimestre del año presupuestario, así como garantizar con plazos taxativos, las convocatorias y resolución del proceso en el mismo año.
- Abogaremos por la **causalización de la contratación y limitación de la temporalidad a los casos urgentes y excepcionales**, y sólo si éstos no se han podido previamente cubrir por los procesos de traslados, promoción o de forma provisional con personal fijo hasta su cobertura definitiva.
- **En caso de fraude o abuso en la contratación por acumulación de tareas o programas, habiendo superado el límite temporal de la misma, defenderemos que automáticamente estas plazas serán consideradas estructurales.**
- Se debe crear la figura de personal interino funcionario a tiempo parcial vinculado a la puesta en marcha de la jubilación anticipada parcial como medida de incentivo al necesario rejuvenecimiento de las plantillas.

CCOO reclama que, junto con el compromiso de trabajo para lograr una estabilización real y efectiva del empleo público, hay que darle prioridad en la negociación de provisión de puestos de trabajo y la promoción interna, el desarrollo de la carrera y cualificación profesional, la jornada laboral, seguir avanzando en la recuperación de poder adquisitivo, planes de igualdad y formación, mejora de las condiciones laborales y de jubilación, rejuvenecimiento de las plantillas y modernización de la administración pública, entre otros.

Desde CCOO seguiremos trabajando para conseguir todas nuestras reivindicaciones, con el objetivo de mejorar los servicios públicos y las condiciones laborales de sus trabajadoras y sus trabajadores.



Madrid, a 14 de julio de 2021