

## Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

### CCOO emplaza a las universidades públicas de Madrid a negociar su implementación en el menor tiempo posible

El 29 de diciembre de 2021 se ha publicado en el BOE la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), que tiene su origen en el trámite parlamentario del 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](#)), que entró en vigor el pasado 8 de julio. Ambas normas vienen a recoger el contenido del ["Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas"](#) firmado el 5 de julio de 2021 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.

Con estas normativas se pretende reducir la alta temporalidad en el sector público, y prevenir este problema en el futuro.

### Marco general de referencia

La Ley 20/2021, como ya hacía el RD-L 14/2021, plantea la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro, reduciendo la misma en el conjunto de las Administraciones Públicas por debajo del 8%.
3. La puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se estructuran en torno a dos grandes ejes de actuación:

1. **Procesos de estabilización de empleo.**
2. **Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).**

## Proceso de estabilización del empleo público

### ¿En qué consiste?

(Artículo 2 Ley 20/2021 y RDL 14/2021)

Se acuerda un proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional 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 Presupuestos Generales del Estado (PGE) 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 PGE para el año 2018 (que afectó al PAS).

### ¿A quién afecta?

(Artículo 2 Ley 20/2021 y RDL 14/2021 y Disposición Adicional Séptima Ley 20/2021)

Este proceso de estabilización afecta al personal funcionario y laboral de:

1. Cualquier administración pública estatal, autonómica y local.
2. Al personal investigador.
3. Al personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin

perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

### ¿Qué plazas se incluirán en este nuevo proceso de estabilización?

(Artículo 2.1 Ley 20/2021 y RDL 14/2021)

Afectará a todas las plazas:

- **De carácter estructural**, estén o no dentro de las RPTs, documentos de 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 (es decir, al menos desde el 31 de diciembre de 2017).** En este supuesto se incluye al personal indefinido no fijo, declarado por sentencia o por acuerdo que cumpla este requisito temporal.
- **Y aquellas plazas afectadas por los procesos de estabilización** previstos en los PGE de 2017 y 2018, siempre **que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público (OPEs) de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley** (el 30 de diciembre de 2021), **no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas hayan quedado sin cubrir. Estas plazas se incluirán en el nuevo proceso de estabilización, incorporándose a la nueva OPE de estabilización de empleo temporal que se aprueba con la Ley 20/2021 y en las convocatorias que la desarrollen (nuevo punto que se incluye en la Ley 20/2021).**

### ¿Cómo se podrá saber realmente las plazas que se verán afectadas por el nuevo proceso de estabilización?

(Artículo 2.7 de la Ley 20/2021)

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas (incluida la Comunidad de Madrid –CM-) deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados. En este sentido, la CM deberá solicitar a las universidades públicas las plazas que cumplen los requisitos para ser incluidas en la OPE de estabilización.

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

(Artículo 2.2 y Disposición Transitoria Tercera del RDL 14/2021 - Artículo 2.2 y Disposición Transitoria Primera de la Ley 20/2021)

- **Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se deben aprobar y publicar en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio 2022 (el RD-L 14/2021 fijaba inicialmente la fecha límite en el 31.12.2021).** Este criterio será aplicable a las OPES vinculadas a los procesos de estabilización de 2017 y 2018 pendientes de publicación, toda vez que las plazas de dichas convocatorias se incorporan al nuevo proceso de estabilización de empleo temporal.
- **Las respectivas convocatorias deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022.**
- **Todos los procesos de estabilización** (incluidas las convocatorias ya publicadas de los procesos de estabilización de empleo temporal de las OPES de tasa adicional de los años 2017 y 2018) **deberán estar resueltos siempre antes del 31 de diciembre de 2024.**

### ¿Cuál será el formato del proceso selectivo de las convocatorias de estabilización?

(Artículo 2.4 y Disposiciones Adicionales Cuarta, Sexta y Octava a de la Ley 20/2021)

Los procesos para la adjudicación de estas plazas garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia.

La modalidad de proceso selectivo dependerá de la fecha en que la plaza objeto de convocatoria venga siendo ocupada de forma temporal. Así:

- Sin perjuicio de la normativa propia de cada Administración o de normativa específica **el proceso selectivo de las plazas ocupadas de manera ininterrumpida y de forma interina al menos desde el 31 de diciembre de 2017 será el CONCURSO-OPOSICIÓN PÚBLICO.** Es decir, para las plazas:
  - **Ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020** (al menos desde el 31 de diciembre de 2017) y que no hayan estado ocupadas antes del 1 de enero de 2016.
  - **Afectadas por los procesos de estabilización previstos en los PGE del 2017 y 2018**, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes OPEs de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

**Fase de oposición:** se podrá simplificar esta fase con medidas como la agrupación de pruebas, digitalización de los procesos y plazos reducidos, entre otras. Supondrá un 60% de la calificación final.

**Los ejercicios en la fase de oposición podrán no ser eliminatorios,** en el marco de la negociación colectiva (nuevo punto que se incluye en la Ley 20/2021 en relación al RDL

14/2021).

**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.**

- **En el caso de las plazas ocupadas de forma temporal con anterioridad al 1 de enero de 2016** (Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) **el proceso selectivo será el CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS.**

En esta convocatoria se incluirán las plazas de carácter estructural estén o no dentro de las RPTs, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos, ocupadas de forma temporal e ininterrumpida por personal con una relación de esta naturaleza anterior al 1 de enero de 2016.

En este sentido, en estas convocatorias por el sistema de concurso no se exige la obligación de que las plazas hayan estado ocupadas de forma temporal de manera ininterrumpida durante todo el período de ocupación. Esto puede suponer que en estas convocatorias se incluyan plazas:

- Que hayan sido ocupadas de manera discontinua por personal temporal, lo que motivó en su momento que no se incluyeran en las OPEs y convocatorias de estabilización de empleo temporal de los años 2017 y 2018.
- Que no se incluyeran en la anteriores OPEs de estabilización, ya que en estas era requisito que estuvieran incluidas en la RPT, circunstancia que ahora no se exige.

En todo caso, deben haber estado ocupadas de manera ininterrumpida, al menos, desde el 31 de diciembre de 2015.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos con carácter general para los procesos de estabilización.

**En base a la redacción de la Ley puede entenderse que, si bien las plazas de estabilización de empleo temporal puedan reflejarse de forma conjunta en una misma OPE, las convocatorias de plazas similares se podrán diferenciar en función del sistema selectivo a aplicar, según la fecha en que han estado ocupadas de manera temporal y de forma ininterrumpida (antes o desde el 1 de enero de 2016).**

En todo caso, estas convocatorias, con independencia del sistema selectivo, serán públicas y abiertas al conjunto de personas que cumplan los requisitos exigidos en las convocatorias, con independencia de que tengan o no una relación previa (temporal o fija/de carrera) con la administración convocante o con cualquier otra administración pública.

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

Quienes participen en el proceso selectivo de la convocatoria de estabilización de empleo temporal pero no lo superen, recibirán las siguientes indemnizaciones:

- **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,**

(Artículo 2.6 y Disposición Adicional Cuarta de la ley 20/2021 y del RDL 14/2021)

hasta un máximo de 12 mensualidades.

- **Personal laboral:** 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 inferiores a un año, hasta un máximo de 12 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.

**Hay que tener en cuenta que, si no se participa en el proceso selectivo, no se generará compensación alguna.**

Además, **las convocatorias de estabilización podrán prever bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal** específicas para aquellas personas que no superen el proceso selectivo. **También se contempla la posibilidad de 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 no obtengan plaza en el proceso selectivo,** pero se incorporen a la bolsa de empleo. **Dicho nombramiento temporal puede no tener una vinculación con el puesto que se venía ocupando de manera temporal,** incluso en el supuesto de que la plaza quede vacante tras la resolución de la convocatoria de empleo temporal. Para la cobertura de las plazas de forma temporal se aplicará el orden de la bolsa de empleo correspondiente.

**Ambas circunstancias son acumulables y son de aplicación no sólo al nuevo proceso de estabilización de empleo temporal (en base a la Ley 20/2021), sino a las personas que ocupan plazas incluidas en convocatorias correspondientes a los procesos de estabilización de los años 2017 y 2018 no resueltas antes de la entrada en vigor del RDL 14/2021 (el 8 de julio de 2021).**

**Este proceso de consolidación, ¿cómo afecta a los procesos internos de provisión de vacantes?** (Artículo 2.4 del RDL 14/2021 y de la Ley 20/2021)

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 y de la Ley 20/2021)

A las plazas de estabilización de personal investigador, tanto las derivadas de la Ley de PGE para 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**

Hay que distinguir tres posibles situaciones:  
1. **Procesos cuya convocatoria ha sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RDL 14/2021 (8 de julio de 2021):** en la



## convocatorias de los procesos de estabilización de 2017 y 2018?

(Artículo 2 puntos 2 y 4 y Disposición Transitoria Primera del RDL 14/2021 y de la Ley 20/2021)

Disposición Transitoria Primera de la Ley 20/2021 desaparece la referencia, que sí figuraba en el RDL 14/2021, en la que se indicaba que las convocatorias de estabilización de empleo temporal de los años 2017 y 2018 publicadas con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, seguirán ejecutándose con arreglo a lo previsto en las respectivas convocatorias.

2. **Procesos selectivos que se han convocado con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 14/2021 y antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2021:** en principio se regularán por el RD-L 14/2021. En todo caso, señalar que las bases ya publicadas se podrían impugnar por su contenido, pero no por las plazas incluidas en las mismas, que en su momento se publicaron en una OPE de estabilización. Una vez publicada la convocatoria las plazas se han convocado, por lo que quedarían fuera de este supuesto, salvo que se anule la convocatoria.
3. **Procesos cuya convocatoria no ha sido publicada todavía en los respectivos diarios oficiales a la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021 (30 de diciembre de 2021):** estas plazas se incorporarán a la nueva OPE de estabilización de empleo temporal contemplada en la Ley 20/2021, siendo de aplicación lo regulado en la Ley para los procesos selectivos que desarrollen la OPE.

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

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

El texto normativo (tanto la Ley 20/2021 como el RDL 14/2021 que viene a desarrollar) busca 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.

### ¿A quién se aplica esta modificación del TREBEP?

(Disposición Transitoria Segunda Ley 20/2021 y RDL 14/2021)

**Al personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, es decir, aquel nombrado desde el día 30 de diciembre de 2021.** En realidad, la práctica totalidad de lo contemplado en la Ley 20/2021 no ha variado respecto a lo reflejado en el RDL 14/2021, que entró en vigor el 8 de julio de 2021, por lo que en la mayoría de los supuestos está será la fecha de referencia.

### Régimen del personal funcionario interino

(art. 1 Ley 20/2021 y RDL 14/2021 que modifica el 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. 1 Ley 20/2021 y RDL

**Con carácter ordinario (artículo 10.1/.2 del TREBEP):** se podrá nombrar funcionarios interinos cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de

14/2021 que modifica el art. 10.1 TREBEP)

carrera, por un máximo de tres años (en la anterior versión del TREBEP no había un plazo máximo de contratación).

- b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario (en la anterior versión del TREBEP no hacía referencia a la duración del nombramiento por el "tiempo estrictamente necesario").
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) El exceso o acumulación de tareas por un plazo máximo de nueve meses (seis meses en la anterior redacción del TREBEP), dentro de un periodo de dieciocho meses (12 meses en la anterior redacción del TREBEP).

(Disposición Adicional Tercera Ley 20/2021)

**Con carácter extraordinario y** con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino:

- En las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario.
- Y en aquellas plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de PGE, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

**Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la OPE del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y, si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente.**

**Naturaleza de los procedimientos de selección del personal funcionario interino**  
(art. 1 Ley 20/2021 que modifica el art. 10.2 TREBEP)

Los procedimientos de selección del personal funcionario interino:

- Serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.
- Tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.

Estos procedimientos no son equiparables a los de personal funcionario de carrera.

**Contratación de personal laboral temporal**  
(art. 1. Dos Ley 20/2021 que modifica el artículo 11 del TREBEP)

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

**Efectos del nombramiento como funcionario interino**  
(art. 1 Ley 20/2021 y RDL 14/2021 que modifica el 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. 1 Ley 20/2021 que modifica el art. 10.1/4 TREBEP)

Las plazas vacantes ocupadas 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 dentro del plazo de tres años desde la fecha de su nombramiento, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

En todo caso, se podrá cubrir con un funcionario interino las plazas vacantes, cuando no sea posible hacerlo con un funcionario de carrera, sólo por **una duración máxima de tres años desde el nombramiento como funcionario interino**. 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.

**La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad** por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63 del TREBEP, sin derecho a compensación 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.

### ¿Estos plazos son improrrogables?

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente siempre que:

1. **Se haya publicado la correspondiente convocatoria de provisión de la plaza que ocupa el funcionario interino dentro del plazo de los tres años** a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y que la misma no se haya resuelto.
2. Y que dicha convocatoria **sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP.**

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

**Si finalmente el correspondiente proceso selectivo quedara desierto, se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino** (que no debe interpretarse como que se nombrará a la persona que venía ocupando anteriormente la plaza como funcionario interino, sino que se aplicaría el orden de contratación de las bolsas de empleo en vigor).

Si una plaza ocupada por una persona funcionaria interina es ocupada antes de cumplirse tres años:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera.  
 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.

La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad sin derecho a indemnización.

Si se llega al plazo de tres años ocupando interinamente una plaza:

La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad sin derecho a indemnización.

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.

Si el proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Si se incumple el plazo máximo de tres años para la interinidad:

Se tendrá derecho 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.

### Nulidad de toda actuación que suponga ampliar los plazos de permanencia del personal temporal

(art. 1. Tres Ley 20/2021 que introduce la Disposición Adicional Decimoséptima del TREBEP)

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 (DA 17ª.3 TREBEP).

### Criterios de cobertura

Las vacantes en las que se nombre personal funcionario interino deberán cubrirse a la mayor

### de la plaza ocupada por personal funcionario interino a partir de los tres años de servicio

(art. 1 Ley 20/2021 y RDL 14/2021 que modifica el art. 10.4 TREBEP)

brevidad 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.**

### Indemnizaciones para el personal interino a la finalización del servicio

(art. 1. Tres Ley 20/2021 y RDL 14/2021 que introduce la Disposición Adicional Decimoséptima del TREBEP)

A partir de la entrada en vigor del RDL 14/2021, el día 8 de julio de 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. (DA 17ª.4/5 TREBEP)

### Responsabilidad de las administraciones que incumplan

(art. 1. Tres Ley 20/2021 que introduce la Disposición Adicional Decimoséptima del 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.

(DA 17ª.1/2 TREBEP)

### Sectores que deben adaptar su legislación específica

(Disposición Final Segunda Ley 20/2021 y 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 del RD-L 14/2021 y de la Ley 20/2021)

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 relación con el personal temporal, incluida la compensación económica, sólo 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, por la entrada en vigor del RDL 14/2021. Esta redacción se mantiene en la Ley 20/2021.

### ¿Y cuál es la situación de los funcionarios interinos que no se incluyan en una convocatoria de estabilización de empleo temporal y cuyo nombramiento ha sido anterior al 8 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor del RD-L 14/2021?

(Disposición Transitoria Segunda del RD-L 14/2021 y

A este personal le seguirá siendo de aplicación la normativa existente de forma previa a la modificación del TREBEP establecida tanto por el RD-L 14/2021 como por la Ley 20/2021.

En concreto, el artículo 10 del TREBEP en vigor hasta el día 7 de julio de 2021 (antes de la entrada en vigor del RD-L 14/2021), determina que:

- **El cese de los funcionarios interinos se producirá**, además de por las causas previstas en el artículo 63, **cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.**
- En el supuesto de funcionarios interinos que ocupen plazas vacantes, estas plazas deberán incluirse en la OPE correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización. Esto supondría que las plazas ocupadas por funcionarios interinos que no se hayan incorporado a las convocatorias de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2018, así como la contemplada en la futura Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se deberían incluir en las OPEs de 2021 y 2022 vinculadas a la tasa ordinaria de reposición.



de la Ley 20/2021)

- En el momento en que se produzca su cese, no tendrán derecho a indemnización.

## El trabajo a realizar a partir de ahora

Para aplicar de manera ajustada lo reflejado en la nueva norma, resulta preciso desarrollar un **trabajo de negociación colectiva** en todas las administraciones. Tenemos un marco general que debe ser adaptado a los diferentes sectores y administraciones. CCOO hará un seguimiento constante del desarrollo y aplicación de la Ley 20/2021 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 **CCOO** trabajaremos para garantizar que se cumplen en todas las administraciones los objetivos y criterios marcados, adaptándolos en cada uno de los procesos. En concreto, **exigiremos 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 los procesos de concurso-oposición, 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, así como el resto de criterios contemplados en la Ley.
- **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, de todas las OPEs pendientes** y los correspondientes procesos de estabilización y consolidación.
- Exigiremos la creación de bolsas de personal interino con las personas que no superen el proceso selectivo allá donde no existan.
- 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.
- **Es necesario un acuerdo en el ámbito de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación de los acuerdos y convenios en vigor para concretar una aplicación real de lo reflejado en la Ley 20/2021 al personal de las universidades públicas de Madrid.** En este sentido, será fundamental la labor de las Comisiones de Trabajo cuya creación fue acordada en las reuniones de estas Comisiones Paritarias del pasado 21 de diciembre de 2021. Su objetivo no es otro que intentar **definir un marco común en las seis universidades públicas** para la definición de las plazas afectadas por el nuevo proceso de estabilización de empleo temporal, la publicación de las convocatorias específicas que desarrollen dichas OPEs de estabilización que ofrezca la mayor garantía y seguridad jurídica posible tanto de las personas participantes en dichos procesos como de las propias administraciones públicas.

**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 ausencia de convocatorias a las que presentarse.**

## 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**, causa primordial de la actual situación de precariedad y temporalidad en este ámbito. Resulta esencial la recuperación de los puestos de trabajo perdidos y el necesario rejuvenecimiento de las plantillas en el conjunto de las administraciones públicas y el sector público empresarial.
- Defenderemos la **obligación de negociación y publicación anual de las OPE**, 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 la publicación de las convocatorias y su resolución 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/de carrera 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 sean consideradas estructurales.**

**CCOO** reclama que, junto con el compromiso de trabajo para lograr una estabilización real y efectiva del empleo público, hay que dar prioridad en la negociación a la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna, al desarrollo de la carrera y cualificación profesional, a la jornada laboral y seguir avanzando en la recuperación de poder adquisitivo, planes de igualdad y formación, mejora de las condiciones laborales y de jubilación, la implantación de la jubilación parcial para el personal funcionario, el rejuvenecimiento de las plantillas, así como la mejora de los derechos laborales en el proceso de transformación y modernización de las administraciones públicas.

**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 trabajadores.**



**ACTUAR**  
*es esencial*  
PASE LO QUE PASE  
**CCOO**

**AFÍLIATE**

*Madrid, a 12 de enero de 2022*