

CARLOS GARCÍA GONZÁLEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA Y RRHH, PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE ÁVILA

La alta temporalidad en el empleo público es uno de los principales problemas de la Administración Pública española en los últimos años. Nuestras Administraciones Locales no han podido evitarlo y sufren también de unas altas tasas de temporalidad, especialmente entre el personal laboral. Es necesario encontrar soluciones urgentes que permitan plantillas estables y competitivas, y así poder continuar con la modernización de los Entes Locales.

El Plan de Choque para reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas y la tramitación como Proyecto de Ley del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público nos pueden proporcionar una serie de herramientas, tanto normativas como presupuestarias, que permitan actuar de forma clara.

Tras los procesos lanzados en 2017 y 2018, se va a habilitar un tercer proceso de estabilización para cubrir las plazas de carácter estructural que lleven más de 3 años ocupadas de forma temporal a fecha de 31 de diciembre de 2020. Este proceso permitirá convocar miles de plazas que actualmente ocupan empleados públicos temporales, que van a poder competir en estos procesos de selección en igualdad con el resto de los ciudadanos, pero teniendo en cuenta su experiencia al servicio de la Administración Pública. En el texto actual se ha tenido en cuenta también la circunstancia de que no puedan superar estos procesos selectivos y conseguir su plaza, y podrán continuar en bolsas de empleo o, eventualmente, recibir una compensación en el caso de que finalice por completo su relación con la Administración.

Las Entidades Locales tenemos que ser ágiles para llevar a cabo este proceso según su diseño definitivo y, para conseguirlo, va a ser importante el papel de las Diputaciones Provinciales, asistiendo y gestionando a

Las Entidades Locales tenemos que ser ágiles para llevar a cabo este proceso según su diseño definitivo y, para conseguirlo, va a ser importante el papel de las Diputaciones Provinciales

pequeños y medianos municipios que cuentan con menos medios para desarrollarlos.

Tanto las Administraciones Locales como los interinos a su servicio van a disponer de una mayor seguridad jurídica sobre las condiciones que regularán la relación de interinaje. En el texto se ha mejorado la redacción de las circunstancias que deben darse para poder nombrar a un funcionario interino, pero también las que van a obligar a su cese. Las Administraciones Públicas tienen que ser responsables y cumplir con la legalidad, y si no es así y se incumplen los periodos máximos de permanencia tendrán que dar una compensación.

Queda pendiente un punto fundamental para conseguir que estas reformas sirvan para reducir las tasas de temporalidad que tanto la UE como nuestra sociedad nos están demandando. Para que la Administración Local pueda cumplir, es necesario deshacernos definitivamente de la limitación que representa la tasa de reposición a la hora de configurar nuestras plantillas y, así, dar servicios de calidad a nuestros vecinos.

