

# Hacia una ley de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público

**El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se tramitará en el Parlamento como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia. Con la incorporación de varias modificaciones al texto original, la norma podría estar aprobada el próximo mes de octubre. Así lo aseguró en la Cámara Baja el pasado 21 de julio la nueva responsable de Función Pública y titular de Hacienda, María Jesús Montero. El texto del Real Decreto-Ley, convalidado en el Congreso ese mismo día, recoge el acuerdo alcanzado entre sindicatos y Administraciones Públicas que prevé un último proceso de estabilización para los trabajadores interinos que ocupen actualmente plazas de carácter estructural.**



A. Junquera

El texto también incluye aportaciones formuladas desde la FEMP y contempla mecanismos de colaboración entre Administraciones para agilizar los procesos selectivos en la Administración Local, especialmente en los pequeños municipios. El Presidente y el Vicepresidente de la Comisión de Función Pública y Recursos Humanos de la FEMP, Carlos García González y Alberto Rojo Blas, Presidente de la Diputación de Ávila y Alcalde de Guadalajara, respectivamente, resumen sus impresiones en estas páginas.

El redactado del Real Decreto-ley parte del acuerdo que el 5 de julio el entonces Ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta, firmaba con los sindicatos CCOO, UGT y CSIF: el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas. Un día después, y tras la aprobación del mismo en Consejo de Ministros, el Plan quedó recogido en el Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Así tomaba forma normativa el acuerdo negociado durante las semanas precedentes en el seno de la Conferencia Sectorial de Administración Pública y en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, dos foros en los que la FEMP está representada y en los que

participó en nombre de Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos y Consells Insulares.

El objetivo de la nueva norma, que ha venido a modificar varios artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es situar la tasa de interinidad por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, y también mejorar la gestión del empleo al servicio de las distintas AAPP, una cuestión que *“exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural”*, según quedaba recogido en Real Decreto-ley.

La norma fue llevada al Pleno Extraordinario que el Congreso celebró el 21 de julio y quedó convalidada por un escaso margen (170 votos a favor, 169 en contra y 8 abstenciones). Su tramitación como Proyecto de Ley por procedimiento de urgencia, votado a continuación, sí recibió el respaldo mayoritario de la Cámara (346 votos a favor, uno en contra y una abstención). La Ministra María Jesús Montero, encargada de defender la propuesta, aseguró que en el proce-

so de tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley será posible incluir modificaciones sobre el redactado original como, por ejemplo, que los interinos con más de 10 años de antigüedad puedan acceder a plaza fija sin necesidad de opositar. Según manifestó, la tramitación por esta vía permitiría contar con una ley específica el próximo octubre.

Los contenidos de partida de esa futura norma, que quedan resumidos en las páginas siguientes, prevén actuaciones para todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración Local, también afectada por la interinidad de parte de sus efectivos.

### Medidas específicas para el ámbito local

La propuesta, que según el Ejecutivo viene a aportar “seguridad jurídica, frente a la situación actual de incertidumbre que afecta tanto a los empleados temporales como a las Administraciones Públicas”, presta una atención especial a las necesidades de la Administración Local, sobre todo a los pequeños municipios para los que prevé mecanismos de colaboración con otras Administraciones que agilicen la realización de procesos selectivos.

El Real Decreto-ley incide en que “una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la Administración Local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección”, y recoge esas medidas en la Disposición Adicional Primera, que se reproduce en el cuadro de estas páginas. En términos generales contempla que la gestión material de la selección de personal funcionario de carrera o laboral fijo se encomiende, si fuese necesario, a las Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

Según señala la norma, “las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección”, y añade que “los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y la laboral temporal”.

El artículo 2 del Real Decreto-ley será el que rijan los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local; ya no será de aplicación lo previsto a estos efectos en el Real Decreto 896/1991.

### Hacia la estabilización del empleo

Tal y como señala el Ejecutivo, “uno de los principales objetivos de la reforma es completar los procesos de estabilización de empleo temporal contemplados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018”. Para ello, se prevé un último proceso de estabilización que afecte “a todas las plazas de carácter estructural, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31



Firma del Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, el pasado 5 de julio.

de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización de 2017 y 2018”. Y a estos efectos, se fija un plazo para la resolución de los procesos selectivos que deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

El sistema de selección propuesto en el Real Decreto-ley es el concurso-oposición; la fase de concurso puede alcanzar hasta el 40% de la puntuación total; también se tendrá en cuenta la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente. Este sistema será una de las cuestiones a modificar en el trámite del Proyecto de Ley.

También se podrán ver modificadas en el trámite parlamentario otras cuestiones relacionadas con las medidas a adoptar en caso de no superar los procesos selectivos, en concreto, las dos medidas específicas, previstas en el Real Decreto-ley, dirigidas al personal afectado. Se preveía, por un lado, que las personas que no superasen el proceso selectivo, pero que sí obtuviesen puntuación suficiente, quedasen incluidas en bolsas de interinos específicas o ya existentes. Para quienes no superasen el proceso selectivo ni obtuviesen puntuación suficiente, se contemplaba una compensación económica de veinte días de sus retribuciones fijas por año trabajado, hasta un máximo de doce mensualidades, teniendo en cuenta que no se compensaría económicamente a quien no hubiese participado en el proceso selectivo.

### Definición de la figura del personal funcionario interino

El RDL refuerza la nota de temporalidad al descartar expresamente cualquier expectativa de permanencia. El redactado clarifica, además, las causas de finalización de la relación interina (cobertura reglada del puesto, razones organizativas que den lugar a la supresión del puesto, finalización del plazo autorizado expresamente en su nombramiento o de la causa que dio lugar a su nombramiento); y prevé aplicar al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera, salvo derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

En el ámbito de la prevención, la norma marca la necesidad de un análisis de las causas estructurales de la temporalidad.

dad en el empleo público en los distintos niveles de Administración Pública y en cada sector para mejorar la planificación, de forma que en el futuro no quepa el recurso al nombramiento interino o contratación de personal temporal para funciones permanentes o estructurales.

El Ministerio de Política Territorial elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de temporalidad en el empleo público con el objeto de mejorar las medidas de prevención deben comenzar con la mejora de la calidad de los datos.

### Responsabilidades por incumplimiento

Las sanciones de carácter efectivo y disuasorio previstas en el Real Decreto-ley -que también podrían verse modificadas en el proceso de tramitación parlamentaria de la futura Ley- se mueven en tres ámbitos.

En primer lugar, 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.

Se prevé también la exigencia de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas introducidas en el artículo 10 del TREBEP, calificándose como nulo de pleno derecho 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.

En tercer término, se contemplan compensaciones para personal funcionario y personal laboral. La reforma prevé que el incumplimiento por las Administraciones de los plazos máximos de permanencia derive en una compensación económica para el personal funcionario interino afectado 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. El derecho a esta compensación nace a partir de la fecha del cese efectivo, que no podrá percibirse en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o renuncia voluntaria.

En el caso del personal laboral temporal, la reforma contempla que la compensación económica que le corresponda percibir debido al incumplimiento de los plazos máximos de permanencia consistirá en la diferencia entre el máximo de 20 días de su salario fijo por año de servicio y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, hasta un máximo de doce mensualidades.

## MEDIDAS PARA EL ÁMBITO LOCAL

(Previstas en la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 14/2021)

1. Los municipios, excepto los de gran población previstos en el título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas uniprovinciales. Los municipios podrán, también, encomendar en los mismos términos la selección del personal funcionario interino y personal laboral temporal.
2. Finalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la Entidad Local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo.
3. Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

## EVITAR TEMPORALIDAD EN EL FUTURO

El texto del Real Decreto-ley supone la modificación del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) en su artículo 10, con la introducción de la causa y término en el nombramiento del personal funcionario interino. A estos efectos, señala que sólo podrá producirse en cuatro modalidades:

- Por vacante: para la cobertura de este tipo de plazas cuando no sea posible hacerlo por personal funcionario de carrera, con una duración máxima de tres años.
- Por sustitución transitoria de los titulares: por el tiempo estrictamente necesario.
- Para ejecución de programas de carácter temporal: que no superarán los tres años de duración, ampliables por doce meses más en función de lo previsto en las Leyes de Función Pública que desarrollan el TREBEP.
- Por exceso o acumulación de tareas: con un plazo máximo de nueve meses dentro de un periodo de dieciocho meses.