

ALBERTO ROJO BLAS, VICEPRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA Y RRHH, ALCALDE DE GUADALAJARA

La Administración Pública moderna y eficiente que necesitamos para recuperarnos de la crisis provocada por el COVID19 no puede tener unas tasas de temporalidad mayores que en el sector privado. Las sucesivas limitaciones en la reposición de efectivos en las leyes presupuestarias, especialmente duras en algunos momentos, nos han llevado a una situación insostenible. La temporalidad lastra a nuestras Administraciones Locales y a la competitividad de nuestro país, y por eso se han de tomar medidas urgentes para poder reducirla, en cumplimiento de nuestros compromisos con la UE y lo marcado por recientes sentencias.

El Plan de Choque para reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas es un acuerdo histórico, alcanzado con el liderazgo del Ministerio de Política Territorial y la disposición colaboradora del resto de Administraciones y de las Organizaciones Sindicales; una clara apuesta por el desarrollo de los servicios a

la ciudadanía y la profesionalización del modelo de empleo público. Las Administraciones Locales queremos cumplir con nuestra parte, tanto en este Acuerdo como en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Queremos que este proceso de estabilización sea el último y que la tasa de temporalidad estructural no supere el 8% marcado desde Europa. Las Administraciones Públicas tenemos el reto de conseguir estabilizar más de 300.000 plazas estructurales a través de procesos ágiles y eficientes, que respeten la experiencia adquirida por los actuales ocupantes de los puestos, pero también los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las Entidades Locales hemos demostrado que somos capaces de afrontar retos históricos y que estamos a la altura, pero también debemos recibir apoyo, los fondos necesarios para afrontar, llegado el caso, las compensaciones económicas al personal temporal que finalice su relación con la Administración.

La modificación del TREBEP, con la mejora de la definición de la figura del personal funcionario interino y las razones necesarias para su nombramiento y cese, pone las bases para resolver este problema. Pero también es preciso que las normas presupuestarias estén dotadas de instrumentos de gestión que no constriñan nuestra capacidad de planificar adecuadamente las plantillas. Las Administraciones Locales deben poder cumplir con sus vecinos y vecinas y proporcionar servicios y, para eso, se requiere una alternativa a la tasa de reposición y mejorar la regulación normativa de la Función Pública en el Sector Público Local.



Las Administraciones Locales deben poder cumplir con sus vecinos y vecinas y proporcionar servicios y, para eso, se requiere una alternativa a la tasa de reposición y mejorar la regulación normativa de la Función Pública en el Sector Público Local