



ACORDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE TEMPORALIDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

1

Gabinete Técnico Federal



Servizos
Públicos

Galicia



ASPECTOS DE CARÁCTER XERAL

2

É novo con respecto a procesos anteriores, pois non se limita a dar resposta á situación actual (300.000 interinos), tamén tenta impedir a posible xeración no futuro de nova temporalidade inxustificada, mediante a modificación da lexislación básica que regula ao persoal temporal.

A Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas recupera o protagonismo das relacións laborais nas Administracións Públicas fronte á excesiva judicialización da materia..

Ofrece seguridade xurídica ao problema, ofrecendo mediante unha solución legal de carácter básica, política e sindical, conforme ao actual marco normativo e xurisprudencial existente, tanto europea (TJUE) como nacional (TS).

Tipifica por primeira vez nas Administracións Públicas o nomeamento e contratación temporal irregular. Tamén, por primeira vez, prevé unha compensación económica para o empregado público obxecto da irregularidade.

Supón a transposición da Directiva 1999/70/CE do consello do 28 de xuño de 1999 relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada (clausulas 4^o e 5^a, relativas á non discriminación do persoal temporal e limitación temporal dos contratos/nomeamentos).

Dá cumprimento ao Compoñente 11 do Plan de Transformación, Recuperación e Resiliencia. Compromiso ineludible do Goberno para a percepción dos fondos estruturais.

PARTES DO ACORDO

Consta de tres apartados:

1. Un novo proceso de estabilización a realizar antes de 31 de decembro de 2024 (solución á temporalidade actual).
2. Modificación da normativa básica que regula o nomeamento e a contratación temporal: fundamentalmente o EBEP (evitar a temporalidade futura).
3. Compromiso de negociar a partir de setembro novas materias:
 - Retribucións.
 - Xubilación parcial.
 - Oferta de emprego público.
 - Dixitalización etc.

Os dous primeiros apartados veranse concretados nunha Real Decreto Lei que aprobará o Goberno que deberá pasar a correspondente tramitación parlamentaria (convalidación).

CON RESPECTO AO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

4

1. Distinto aos procesos de 2017 e 2018, o actual non só é extraordinario con respecto ao número de prazas a convocar, tamén resulta excepcional (pero dentro do actual marco normativo) en canto aos mecanismos para empregar.
2. Ofrece datas concretas: Publicación das OPEs antes do 31/12/2021, publicación das convocatorias antes do 31/12/22 e resolución dos procesos selectivos antes do 31/12/2024.
3. Inclúe todas as prazas que a 31/12/2020 leven desempeñándose máis de 3 anos, sexan estruturais e contén con dotación orzamentaria.
4. O concepto “*todas as prazas*” inclúe todos os sectores estean ou non incluídos en RPT, plantillas e demais formas organizativas, do persoal funcionario, estatutario e laboral.
5. O mecanismo xeral é o concurso-oposición, libre e aberto. Sen prexuízo do que estableza a normativa específica sectorial para determinados colectivos.
6. Prevé unha oposición máis flexible que en procesos anteriores (entre outros: redución de prazos, acumulación de probas, etc.)
7. A fase de concurso (40%) prima maioritariamente a experiencia acumulada no corpo, escala, categoría, ou equivalente de que se trate.
8. Cada sector, conforme a súa normativa específica, concretará as especificidades que resulten oportunas, previa negociación no ámbito correspondente, en virtude do art. 37 do EBEP.
9. No ámbito da Administración Local déixanse en suspenso os artigos 8 e 9 do RD 896/1991 (características dos exercicios dos procesos selectivos) polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse a selección dos funcionarios da Administración Local (moi esixente en canto a contidos e número de temarios).
10. Inclúese unha cláusula social que facilita a recolocación laboral do persoal interino que non supere o proceso de estabilización a través de bolsas específicas ou nas xa existentes.
11. Complementario á bolsa, o persoal que non obteña praza no proceso será compensado economicamente con 20 días (retribucións fixas) por ano traballado. O persoal laboral percibirá unha compensación similar.

MODIFICACIÓN DA NORMATIVA BÁSICA DO EMPREGO PÚBLICO

1. Mantéñense as mesmas modalidades de persoal funcionario temporal, con 2 importantes novidades:
 - Limitáse o período máximo do persoal interino por vacante a 3 anos.
 - Suprímese a mobilidade entre distintas unidades administrativas dos interinos por programa ou acumulación de tarefas (art. 10.6 do EBEP).
2. Os dereitos e deberes do persoal temporal serán os mesmos que os do persoal fixo, en canto sexan adecuados ao seu carácter temporal.
3. A nova regulación tamén afecta o persoal laboral temporal sen prexuízo da regulado no Estatuto dos traballadores.
4. Determínanse os motivos de cesamento: desaparición da causa, chégase ao límite temporal, razóns organizativas, renuncia, xubilación, sanción, etc.

SECUENCIA DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E SANCIONADORAS PARA EVITAR A IRREGULARIDADE NO NOMEAMENTO DO PERSONAL INTERINO POR VACANTE (ART. 10 EBEP)

NOMEAMENTO

MEDIDAS PREVENTIVAS

1. Sacar a praza a provisión (concurso, promoción interna, comisión de servicio, etc.).
2. Convocar OPE (no mesmo exercicio do nomeamento ou a seguinte, no prazo máximo de 3 anos conforme ao art. 70 do EBEP).
3. Limitación máxima da interinidade: 3 anos (medida a aplicar a partir da entrada en vigor do novo art. 10 do EBEP).



IRREGULARIDADE no nomeamento se a Administración incumpre as previsións anteriores



MEDIDAS SANCIONADORAS CONSECUENCIA DO ABUSO

1. Nulidade de pleno dereito, conforme ao art. 47 de Lei 39/2015 LPAC. 2ª.-Compensación económica para o interino obxecto da conduta irregular (20 días por ano).
2. Esixencia de responsabilidade (disciplinaria, patrimonial e penal), para os responsables do nomeamento temporal irregular.
3. A praza vacante só poderá cubrirse por persoal funcionario de carreira.

SÓ DOUS SUPOSTOS NOS QUE O INTERINO PODE PERMANECER MÁIS DE 3 ANOS: PUBLICADA A CONVOCATORIA EN PRAZO (DENTRO DOS 3 ANOS DESDE O NOMEAMENTO), ATA A SÚA RESOLUCION, OU CONVOCADA QUEDE DESERTA.

QUE SUCEDE COS SECTORES QUE TEN UNHA NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE SELECCIÓN?

- En Sanidade, Ensino, Xustiza, Universidades, etc., dispoñen dun ano para adaptar a súa normativa específica á modificación do artigo 10 do EBEP. Por exemplo, a Lei 55/2003 do Estatuto Marco, RD 276/2007; Lei Orgánica 6/1985, etc.
- Se nun ano non leva a cabo, aplícase directamente o previsto no EBEP.

O ACORDO ABRE O DIÁLOGO SOCIAL A TEMAS CLAVE EN MATERIA DE DEREITOS, RETRIBUCIÓN E CONDICIÓNS DE TRABALLO

As partes asinantes do Acordo retomarán o Diálogo Social nas Administracións Públicas a partir de setembro, para negociar cuestións pendentes e novas:

- Retribucións a incluír no Anteproxecto de Lei de PGE-2020, etc.
- Promoción interna e mobilidade
- Volume emprego público.
- Xubilación parcial.
- Dixitalización das Administracións Públicas.