

Publicado el RDL para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas

Desde el Área de Administración General del Estado de CSIT UNIÓN PROFESIONAL, os informamos que el Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas ha sido suscrito el 5 de julio, aprobado en el Consejo de Ministros y publicado en el BOE como Decreto ley, del que explicamos algunas de las cuestiones más destacables:

Recordemos que las Administraciones pretenden convertir en fijas las plazas estructurales que actualmente están ocupadas por personal temporal, mediante los procesos de estabilización de empleo, que habrán de resolverse antes del **31 de diciembre de 2024**. Aunque el objetivo sea reducir la temporalidad por debajo del 8% de las plazas de carácter estructural en todas las administraciones, desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, resaltamos que, con más sombras que luces, si bien parece un avance para reconducir a futuro la estabilidad en el empleo, actualmente **no da solución al gravísimo problema de los 800.000 empleados públicos en esta situación**.

El acuerdo recoge la **reforma del artículo 10** del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) que especificará la causa y término del **nombramiento del personal interino, solo por 4 modalidades**:

Por vacante, cuando no sea posible hacerlo por personal funcionario de carrera y con una duración máxima de 3 años desde el nombramiento.

Por sustitución transitoria de titulares, el tiempo estrictamente necesario.

Para la ejecución de programas de carácter temporal, que no superarán los 3 años de duración, ampliables por 12 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 9 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Asimismo, se necesitará un análisis pormenorizado de las **causas estructurales de la temporalidad** en las administraciones públicas y en cada sector, para mejorar los sistemas de planificación, de forma que se **evite el nombramiento interino o contratación de personal temporal, para funciones estructurales**. Por ello, una vez que finalice la relación de servicios del personal interino por el cumplimiento del término máximo de 3 años para permanecer como tal, **la plaza solo podrá cubrirse por personal funcionario de carrera**. Sin embargo, si el proceso selectivo **queda desierto, se podrá establecer otro nombramiento por interinidad**.

El personal interino que no apruebe los procesos selectivos de reducción de la temporalidad **tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades**.

La reforma del TREBEP se aplicará únicamente a los cuerpos de Administración General de las Administraciones Públicas, otorgándose el **plazo de un año para la adaptación de la legislación específica para el personal docente y estatutario de los servicios de salud**. Si transcurrido el plazo de un año, no se adaptara la legislación

específica en dichos ámbitos, lo dispuesto en el TREBEP se aplicaría a dicho personal.

Las OPEs del proceso de Estabilización de cada Administración han de publicarse antes de final de este año, teniendo todo 2022 para publicar las convocatorias de los procesos selectivos derivados de esas OPEs, mediante concurso-oposición y cuya resolución habrá de producirse antes de fin de 2024.

Para leer el texto íntegro del Acuerdo, pincha [aquí](#).

Para acceder al [Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicado en el BOE \(7/7/2021\)](#), pincha [aquí](#).

Si te interesa consultar el documento que el propio Ministerio ha preparado, con las preguntas y respuestas más frecuentes sobre el contenido y alcance de este RDL, descarga este documento del 8/7/2021:

 [FAQS RDL TEMPORALIDAD](#)