Acuerdo sobre el plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas

Puntos clave del Acuerdo sobre criterios generales a aplicar en materia de temporalidad conseguidos por CCOO

CCOO
área pública

Los tres sindicatos más representativos, siendo **CCOO** el primer sindicato de las Administraciones Públicas, para negociar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de las administraciones públicas de todo el Estado, hemos llegado a un acuerdo en materia de temporalidad en el sector.

A pesar de que cualquier acuerdo con una contraparte, que normalmente tiene unos intereses diferentes a los nuestros, conlleva no conseguir todo aquello que te propones, desde **CCOO** hacemos una valoración muy positiva de este acuerdo recientemente firmado, puesto que contiene cuestiones muy novedosas y que suponen un cambio de paradigma en la lucha por desterrar la precariedad de las administraciones públicas. Así, nos permite avanzar en nuestro doble objetivo:

- Acabar con la elevadísima temporalidad de nuestras administraciones, que afecta muy negativamente a todo el personal temporal que no dispone de la seguridad de un trabajo fijo.

- Conseguir que los procesos selectivos dispongan de todas las garantías jurídicas y se valore al máximo la aportación de estas personas durante los años que han estado prestando un servicio público.

- Mejorar las condiciones de trabajo del personal interino y temporal.

La exposición de motivos reconoce que la Administración no ha cumplido la Directiva Comunitaria 1999/70 para evitar el abuso de temporalidad y el diferente trato al personal temporal respecto del indefinido. Como esta Directiva pretende cumplir un acuerdo de la Confederación Europea de Sindicatos, a la que pertenece **CCOO**, valoramos muy positivamente este reconocimiento.

La propuesta inicial del Ministerio de Política Territorial y Función Pública solo planteaba la modificación a futuro del artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), sobre personal funcionario interino, pero no contemplaba nada en relación con el personal temporal actual de las administraciones públicas, la compensación económica de suabuso ni respecto de los procesos de estabilización del empleo.

Para **CCOO** esto no era aceptable y se ha hecho un trabajo constante para modificar esa situación.

Desde la primera propuesta del Ministerio al texto final ha habido enormes cambios, fruto de las propuestas, la presión, la firmeza y el trabajo de **CCOO** en la negociación. Estas son las consecuciones más importantes:

A: Procesos de Estabilización del Empleo Temporal:

- Proceso de estabilización del empleo temporal con Tasa Adicional sin que impere la Tasa de Reposición. Deberán ofertarse todas las plazas presupuestadas ocupadas durante 3 años de forma temporal, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas administraciones públicas. **Todos los procesos de estabilización deberán estar resueltos antes del 31 de diciembre de 2024 como fecha límite improrrogable.**

- Procesos de concurso-oposición o concurso de méritos (personal laboral o investigador), con fase de oposición simplificada con agrupación de pruebas y plazos reducidos, y una fase de concurso con un peso del 40% y valoración mayoritaria de la experiencia.

- Integración en las listas de interinidad para quienes no superen el proceso.

- En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

- En el ámbito de la Administración local se procederá a introducir las disposiciones normativas necesarias para garantizar la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal. Así, a los efectos de dichos procesos, no serán de aplicación lo dispuesto en los artículos 8 y 9 (características de los ejercicios de los procesos selectivos) 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 las personas funcionarias de la Administración local.

- Derechos indemnizatorios a razón de 20 días por año de servicios, con un máximo de 12 mensualidades, para el personal temporal que no obtenga plaza en los procesos selectivos y, además, inclusión en las listas de interinos específicas o en las ya existentes. Este hecho, único en toda Europa, nos ayudará a que las AA. PP. tengan interés para negociar con la representación sindical las pruebas, minimizando así las indemnizaciones. Además, se le puede hacer un nuevo nombramiento a la persona por su inclusión en bolsa de interinidad.

B: Reforma del TREBEP:

- Medidas disuasorias y sancionadoras para que las administraciones cumplan: responsabilidades e indemnizaciones, también a razón de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

- Se establece que las administraciones serán responsables de los incumplimentos con las correspondientes sanciones a quienes incumplan.

- Limitación del tiempo para la cobertura de las plazas vacantes con personal interino.

- Equiparación de derechos del personal temporal con el fijo: transposición de la Directiva Europea 1999/70.

- En aquellos ámbitos sectoriales que disponen de legislación específica como Educación, Sanidad u otros, se adaptará en el plazo de un año su legislación a las previsiones de la reforma del TREBEP. Finalizado dicho plazo, la reforma de la normativa básica surtirá efectos para el personal docente y el personal estatutario o equivalente de los Servicios de Salud.

C: Compromiso con el Diálogo Social:

- El Acuerdo marca que ahora debe establecerse un calendario de negociación y diálogo social con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo global en la Función Pública.

- En septiembre se continuará con el desarrollo del resto del TREBEP, carrera profesional, promoción interna, provisión y movilidad y otras que redunden es las mejoras de las condiciones de trabajo del personal al servico de las administraciones públicas.

CCOO ha conseguido eliminar del Acuerdo y del RDL la referencia a la Tasa de Reposición, en dos sentidos: por un lado, se autoriza una Tasa Adicional para poder convocar todas las plazas, estén o no en las relaciones de puestos de trabajo o plantillas, y se desvincula la contratación de nuevo personal de la tasa de reposición, a diferencia de la intención inicial del Gobierno.

Se crea la comisión de seguimiento con el compromiso de estar especialmente vigilante con el correcto desarrollo en todos sus apartados, especialmente en los procesos de estabilización y lo contemplado en la modificación del TREBEP.

CCOO hará un seguimiento constante del desarrollo y aplicación de este Acuerdo, y velará por que se hagan realidad sus objetivos, en todas las administraciones y sectores, para asegurar que de forma efectiva se produzca una consolidación del empleo, se destierre la precariedad de las administraciones públicas y de los servicios públicos tengan los recursos que necesitan.

¿Está todo solucionado con este acuerdo? De ninguna manera. Ahora toca un enorme trabajo de negociación colectiva en todas las administraciones públicas para concretarlo. Desde un sindicato como **CCOO**, presente en todos los ámbitos de interlocución, trabajaremos para garantizar que se cumplen, en todas las AA. PP., los objetivos y criterios marcados, adaptándolos en cada uno de los procesos. En concreto, exigiremos a todas las administraciones que los procesos estén acordados con la representación sindical, puesto que son la garantía para conseguir los objetivos, tal y como nos muestra la experiencia de estos últimos años. Así:

1. Trabajaremos para simplificar y agrupar las pruebas de la fase de oposición y que se ajusten al trabajo que se tiene que realizar.

2. Defenderemos en todas las mesas de negociación que la experiencia sea el máximo posible dentro de los méritos del concurso.

3. Exigiremos la creación de bolsas de personal interino con quien no apruebe, allá donde no existan, y que su regulación sea lo más favorable posible.

4. Analizaremos todos los acuerdos laborales existentes para corregir cualquier situación en la que el personal temporal disponga de menos derechos que el indefinido.

5. Vigilaremos futuros incumplimientos de los tiempos máximos de temporalidad, exigiendo la asunción de responsabilidades disciplinarias por parte de los responsables políticos y de gestión de personal que hayan sido responsables.

6. Velaremos por la reducción efectiva y el mantenimiento de la temporalidad por debajo del 8% en todas y cada una de las administraciones.

CCOO *seguirá presionando y defendiendo que se elimine definitivamente la tasa de reposición y trabajando para conseguir todas sus reivindicaciones, con el objetivo de mejorar los servicios públicos y las condiciones laborales de sus trabajadoras y sus trabajadores.*

Para CCOO los temas inmediatos a abordar son: incremento de las plantillas, jornada laboral, carrera y cualificación profesional, seguir avanzando en la recuperación de poder adquisitivo, planes de igualdad y formación, mejora de las condiciones laborales y de jubilación, rejuvenecimiento de las plantillas y modernización de la Administración pública, entre otros.

El Área Pública de **CCOO** realizó la Campaña ***"Recuperar lo arrebatado"*** en septiembre de 2017.

Desde entonces ha firmado cuatro acuerdos, en un período extremadamente complicado, y hemos recuperado el Diálogo Social y la Negociación Colectiva en todos los ámbitos:

- √ 1. Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo (2018).
- √ 2. Acuerdo de derechos sindicales (2018).
- √ 3. Acuerdo del teletrabajo que modifica el artículo 47 del TREBEP (2020).
- √ 4. El presente Acuerdo de 5 de Julio sobre Estabilización y Modificación del TREBEP (2021).
- √ 5. Y el Acuerdo de AFEDAP hecho posible por los y las compañeras de Formación del Área Pública.

Que no te engañen, **CCOO** lucha por tus derechos, por tu estabilidad laboral, con seguridad jurídica y eficacia, por dignas condiciones de trabajo y por el aumento de las plantillas.

CCOO

área pública