



NOTA

Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE 7 de julio de 2021)

El objetivo de esta norma es mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad, y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

Con ella, se pretende situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, mediante:

- La adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente.
- La articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
- Y la potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los de recursos humanos.

A) Artículo 1: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), en los siguientes términos:

1º) Se da una nueva redacción del art. 10 del TREBEP:

- Se refuerza la idea de temporalidad del funcionario interino, tanto por su nombramiento, como por el tiempo máximo del mismo, manifestándose en las siguientes notas:

- Nombramiento por vacante: máximo tres años.
- Sustitución transitoria del titular: tiempo indispensable.
- Nombramiento para ejecución de programas temporales: máximo tres años.
- Nombramiento exceso o acumulación de tareas: máximo nueve meses.

- Se hace hincapié en la diferencia entre los procesos de selección de interinos y funcionarios de carrera, reiterando el respeto a los principios constitucionales, destacando la celeridad de los mismos; y manteniéndose el concepto de temporalidad de este tipo de empleados públicos.

- Se objetivan las causas de terminación de la relación interina (de oficio), además de las previstas en el art. 63, y **sin derecho a compensación alguna**, por:



- a) *Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.*
- b) *Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.*
- c) *Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.*
- d) *Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.*

- Se endurecen las previsiones legales en relación a la duración máxima de los nombramientos de interinos por vacante: la regla general será que transcurridos tres años desde su nombramiento se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada funcionario de carrera. Excepciones: proceso selectivo desierto; o que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino.

- Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

2º) Se añade un apartado 3 al art. 11 del TREBEP:

Este apartado se refiere a los procedimientos de selección del personal laboral, que habrán de respetar los principios constitucionales; y en el caso del personal laboral temporal igualmente se regirá por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

3º) Se añade la “Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público”.

Esta disposición prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas contenidas en el nuevo art. 10.

Entre otras cuestiones, se parte de la **nulidad de pleno derecho** de toda actuación cuyo contenido incumpla los plazos máximos de permanencia como personal temporal, ya sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de medidas que se adopten en su cumplimiento.

Por otra parte, **el incumplimiento del plazo máximo** de permanencia dará lugar a una **compensación económica para el personal funcionario interino afectado**, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

Para el personal laboral también se prevé compensación económica, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por vulneración de la norma laboral, en el caso de



incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, y en los términos establecidos en dicha disposición. Igualmente, no habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

B) Artículo 2: Procesos de estabilización de empleo temporal.

- Se amplían los procesos de estabilización. Así, además de los previstos en las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se autoriza una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá: ***“las plazas de naturaleza estructural que, 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 y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”.***

Se establece un calendario específico de ejecución:

- Las OEP de estos procesos se publicarán hasta el 31 de diciembre de 2021.
- Las convocatorias de estas plazas deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2021.
- Los procesos deben estar finalizados antes de 31 de diciembre de 2024.

Será procesos libres en los que se respeten los principios constitucionales; y, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en norma específica, *“el sistema de selección será el de concurso-oposición”*, con una valoración del concurso del 40% del total, con valoración mayoritaria de la experiencia.

Se prevé una **compensación económica para los funcionarios interinos o personal laboral temporal** que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso de estabilización (20 días por año de servicio/máx. 12 mensualidades). No tendrán derecho a indemnización, si no concurren al proceso selectivo.

C) Disposición adicional primera. Medidas para el ámbito local.

Se establece la posibilidad de que los municipios de régimen común, encomienden la gestión material de los procesos de selección de funcionarios de carrera y laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entres supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales; y en los mismos términos la selección de funcionarios interinos y personal laboral temporal.

Añade la exposición de motivos de la norma, al referirse a este asunto que: *“en tal caso, 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 posteriormente será contratado o nombrado el personal que supere el proceso, por la Administración competente.



En el ámbito local, y para estos procesos de estabilización, se aplicará lo dispuesto por el art. 2 de este Real Decreto; no siendo de aplicación a los mismos los arts. 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio.

D) Disposición adicional segunda. Medidas de seguimiento de la temporalidad.

Se determina que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elabore un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad del empleo público.

E) Disposición adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario.

Con el fin de mantener una adecuada prestación de los servicios, se permite que las Administraciones nombren personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario; debiéndose incluir estas vacantes en la OEP del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal, de forma obligatoria, y, si no fuera posible, en la OEP del año siguiente.

F) Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Se permite incluir en las convocatorias de estabilización la posibilidad de crear bolsas de interinos específicas, o su inclusión en otras existentes, con el personal que no supere los procesos, pero hayan obtenido la puntuación mínima establecida en las mismas.

G) Disposición adicional quinta. Procesos de estabilización de empleo temporal de personal investigador.

Se contemplan una serie de peculiaridades a tener en cuenta con este personal.

H) Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

Respecto a los procesos de estabilización iniciados al amparo de las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, cuyas convocatorias hubieran sido publicadas antes de la entrada en vigor de la presente norma, se indica que los mismos se seguirán ejecutando al albor de su convocatoria; y la resolución de dichos procesos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

I) Disposición transitoria segunda. Efectos.

La regulación del artículo 1 de este real decreto-ley será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.



Región de Murcia

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes

Dirección General de Administración Local

J) Se incluyen tres disposiciones finales:

- a. La primera se refiere al título competencial.
- b. La segunda, prevé la adecuación de la legislación específica del personal docente y estatutario de salud.
- c. La tercera, relativa a la entrada en vigor de la norma, señala que ésta tendrá lugar al día siguiente de su publicación en el BOE.

EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO A
ENTIDADES LOCALES
Murcia, 7 de julio de 2021