

Así quiere el Gobierno hacer indefinidos a 300.000 interinos

PACTO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LAS ADMINISTRACIONES/ Indemnización de 20 días de salario por año para el interino que pierda el puesto de trabajo o suspenda la prueba para ocupar el puesto.

M. Valverde, Madrid
El Gobierno cerró ayer un acuerdo con los sindicatos de la Función Pública CSIF, CCOO y UGT, para hacer indefinidos a 300.000 interinos en todas las administraciones públicas hasta 2024. El acuerdo entrará en vigor cuando lo haga la reforma del Estatuto Básico del Empleado Público, que el ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta, está negociando con las comunidades autónomas, los ayuntamientos y los sindicatos. En conjunto, el sector público tiene 2,7 millones de empleados públicos, que es una cifra récord. El plan, que el Ejecutivo trasladó ayer a las comunidades autónomas y a los ayuntamientos contiene las siguientes medidas:



El ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta, ayer, en la presentación del acuerdo.

Iceta quiere que en 2024 el empleo temporal en el sector público sea el 8% de los asalariados

El Gobierno convocará pruebas extraordinarias para reducir el número de interinos

trato de interino. Así será para todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se hagan para su cumplimiento o desarrollo en las administraciones en cuanto a la permanencia del empleo temporal. Además, las actuaciones irregulares en esta cuestión darán lugar a exigir la responsabilidad del gestor. Corresponderá a las comunidades autónomas, dentro de sus competencias, decidir qué sanción acarrea el incumplimiento de esta norma. El gobierno trata así de evitar que, con el tiempo, se reproduzca el problema. Sobre todo, si hay restricciones presupuestarias.

• **El precedente del Tribunal Supremo.** El Gobierno ha cambiado la regulación de los trabajadores interinos por los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo, los días 28 y 29 de junio, en los que cambió su doctrina al respecto. Y lo hizo, por influencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que el pasado 3 de junio amonestó a España por no poner remedio a la continuidad y al abuso que las administraciones hacen de esta figura laboral de los interinos en la administración.

El Tribunal Supremo ha establecido que "la duración máxima [del contrato] será la del tiempo que duren los procesos de selección [de personal] para cubrir la vacante conforme a lo dispuesto en su normativa legal o convencional específica.

En segundo lugar, el alto tribunal "entiende, con carácter general, que una duración superior a tres años debe considerarse injustificadamente larga, lo que comportará que el trabajador interino pase a ostentar la condición de indefinido no fijo". Es decir, indefinido, pero no funcionario.

En tercer lugar, el Tribunal Supremo establece también que "el cómputo de tal plazo [de los tres años] no puede verse interrumpido por normas presupuestarias sobre paralización de ofertas públicas de empleo, ya que la cobertura de vacantes cubiertas por trabajadores interinos no implica incremento presupuestario".

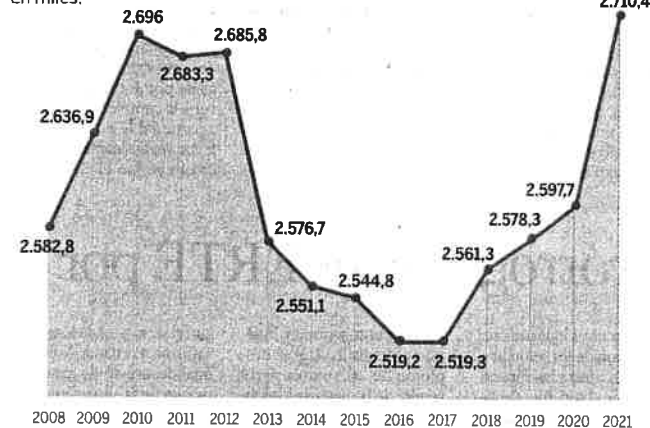
• **Pruebas extraordinarias para dar estabilidad a los temporales.** La convocatoria se dirige a los interinos que estuviesen en las Administraciones desde 2017. El objetivo es reducir el empleo temporal al 8% de los asalariados. No serán funcionarios, a menos que se presenten a las pruebas correspondientes. Todas las pruebas de estabilidad laboral deben estar resueltas antes del 31 de diciembre de 2024. Por lo tanto, es una medida que va más allá de la actual legislación.

• **Las pruebas tendrán en cuenta la experiencia laboral.** Se trata de que el interino que lleva varios años en la Administración pueda hacer valer su experiencia en el puesto de trabajo que desempeñaba hasta la convocatoria de la prueba. Es decir, que no parte de cero en la valoración, que era una de las quejas de este colectivo. Por lo tanto, la experiencia tendrá una valoración del 40% en la nota.

• **Los suspendidos formarán parte de la bolsa de trabajo.** El Gobierno ha previsto que los interinos que no superen las pruebas, puedan formar parte de una bolsa de trabajo nueva o ya formada. Eso sí, siempre que hayan obtenido la puntuación necesaria prevista para ello por la administración correspondiente. Al formar parte de la bolsa de trabajo, la Administración

EL EMPLEO PÚBLICO SUPERA LA CRISIS

En miles.



Expansión

Fuente: Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

puede llamar a estas personas para cubrir alguna vacante temporal.

• **Los interinos no podrán estar más de tres años.** Este es el límite establecido por el acuerdo para que se cubra una plaza que es para un empleo estable o un funcionario. Transcurridos los tres años, o cumplida la función para la que fue creada esa plaza, el trabajador debe dejar el puesto. Éste sólo podrá cubrirse por personal funcionario de

carrera, salvo que quede desierto en el correspondiente proceso de selección. En ese caso, puede volver a ser cubierto por otro trabajador interino.

• **Criterios para cubrir los puestos de interinos.** Las administraciones podrán nombrar personal interino, por razones justificadas de necesidad y urgencia, en los siguientes casos: Para la cobertura de plazas vacantes cuando no sea posible hacerlo por

personas funcionarias de carrera, con una duración máxima de tres años desde el nombramiento del interino. También, por sustitución transitoria de los titulares, por el tiempo estrictamente necesario. Además, las administraciones podrán contratar interinos, con carácter temporal, para la ejecución de programas que no superarán los tres años de duración, ampliables por doce meses más, en función de las competencias de las comunida-

des autónomas y ayuntamientos.

• **Indemnización para los interinos que se queden sin empleo o suspendan la prueba.** Con la entrada en vigor del acuerdo, los empleados que se queden sin trabajo al cumplir los tres años de plazo del puesto de trabajo deberán recibir una indemnización de veinte días de salario por año de trabajo. Así hasta una cuantía máxima de un año de retribución. Se prorratearán por meses los periodos inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de que sea efectivo el cese en el puesto de trabajo. Debe quedar claro que no habrá indemnización para el trabajador que sea despedido por causas disciplinarias ni para quien deje el empleo de forma voluntaria. La misma compensación de 20 días de salario por año de trabajo, hasta una cuantía máxima de un año de salario, recibirán los interinos que suspendan las pruebas que van a convocar las administraciones hasta 2024. La indemnización es igual que la que regula el Estatuto de los Trabajadores para el despido procedente por causas objetivas.

• **Nulidad de las normas o pactos que contradigan la duración máxima del con-**