

## CCOO, junto con UGT y CSIF, firma un nuevo acuerdo para estabilizar el empleo en el sector público, compensar el abuso y evitar el fraude en la contratación

Los términos finales del Acuerdo son fruto de las propuestas de CCOO y de la firmeza con la que el sindicato las ha defendido. Aseguran un proceso de estabilización donde estén todas las plazas, indemnizaciones para todas las personas que no obtuvieran su puesto fijo, el rescate a través de las bolsas para las personas que no superen los procesos y mejoras en los procesos de concurso-oposición o concurso donde así esté establecido.

Madrid, 05 de julio de 2021

Tras complejas e intensas negociaciones, el Área Pública de CCOO ha conseguido que los puntos clave que no se incluían en la propuesta inicial del Ministerio de Política Territorial y Función Pública se contemplen de forma bastante satisfactoria en el documento final.

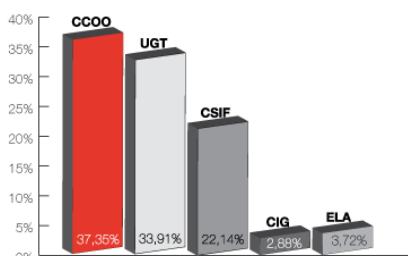
El sindicato se ha mantenido firme en todo momento y desde el comienzo manifestó que este Acuerdo debía contener tres elementos esenciales: un nuevo acuerdo de estabilización en líneas con los anteriores suscritos en 2017 y 2018, pero con mejoras; la transposición de la Directiva Comunitaria 1999/70 en sus cláusulas 4 y 5, de no discriminación entre personal fijo y temporal, y medidas para evitar el abuso o fraude en la contratación; y un tercer apartado con compromisos de seguir negociando el resto de materias pendientes en septiembre.

Se han conseguido superar las trabas existentes y, gracias al trabajo de CCOO, se ha podido llegar a un Acuerdo que incluye reivindicaciones fundamentales con las suficientes garantías.

Se establece una tasa adicional para que salgan todas las plazas, estén o no en puestos de estructuras, donde no compute la tasa de reposición. Además, se marca la simplificación de las fases de oposición con la posibilidad de agrupar pruebas y debiendo agilizarse los plazos. En cuanto a la fase de concurso, se define que el peso de la experiencia deberá ser mayoritario. Y, para facilitar los procesos de estabilización en el ámbito de la Administración local, se suspenden artículos específicos del RD 896/91.

Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 37,35% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa general de Negociación de las Administraciones Públicas, frente al 33,91% de UGT (cinco representantes), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (uno) y 3,72% de ELA (uno).

[Fuente: BOE nº 25, de 29 de enero de 2021 - Referencia: BOE-A-2021-1267, Anexo 2.1](#)



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, por otro, se desvincula la contratación de nuevo personal de la tasa de reposición, a diferencia de la intención inicial del Gobierno.

Uno de los puntos más relevantes es que este proceso de estabilización deberá estar concluido, con las plazas ejecutadas al 100%, antes de finales de 2024.

Un hito sin precedentes es que se marca indemnización, a razón de 20 días por año trabajado, para todo el personal interino que esté en una plaza objeto de estabilización, aunque no supere el proceso, y la posibilidad de quedar nuevamente en bolsa.

En la reforma del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) para evitar el abuso de la temporalidad, CCOO ha conseguido que se incluyan la indemnización como medida compensatoria, sancionadora y disuasoria para que las administraciones cumplan. Se fijan además las condiciones de lo que se considera abuso y las responsabilidades oportunas para las administraciones que incumplan. Y, como elemento clave, se incluyen también los plazos para la cobertura con personal fijo de las plazas en las que se nombre personal interino en vacante.

En el Acuerdo y la reforma del TREBEP se transpone también la directiva europea 1999/70 en materia de homologar los derechos laborales del personal temporal al fijo.

Las medidas son un buen marco general que deberá ser adaptado a los diferentes sectores y administraciones, incluyéndose en el acuerdo las medidas para que esto sea posible en la Administración general, la autonómica y la local.

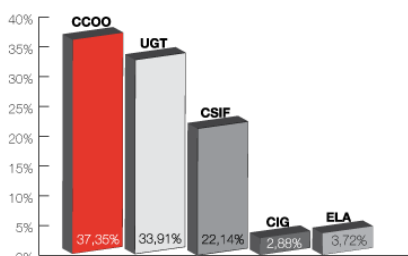
CCOO hará un seguimiento constante del desarrollo y aplicación de este Acuerdo, y velará por que se hagan realidad sus objetivos para asegurar que de forma efectiva se produzca una consolidación del empleo, se destierre la precariedad de las administraciones públicas y que los servicios públicos tengan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

El Acuerdo marca que se establece a partir de septiembre un calendario de negociación y diálogo social con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo global en la Función Pública, en especial todo lo relativo al impulso de la promoción interna y los traslados.

En esta negociación, para CCOO los temas más relevantes 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,

Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 37,35% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa general de Negociación de las Administraciones Públicas, frente al 33,91% de UGT (cinco representantes), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (uno) y 3,72% de ELA (uno).

[Fuente: BOE nº 25, de 29 de enero de 2021 - Referencia: BOE-A-2021-1267, Anexo 2.1](#)



rejuvenecimiento de las plantillas y modernización de la Administración pública, entre otros.

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 trabajadores.

Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 37,35% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa general de Negociación de las Administraciones Públicas, frente al 33,91% de UGT (cinco representantes), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (uno) y 3,72% de ELA (uno).

[Fuente: BOE nº 25, de 29 de enero de 2021 - Referencia: BOE-A-2021-1267, Anexo 2.1](#)

