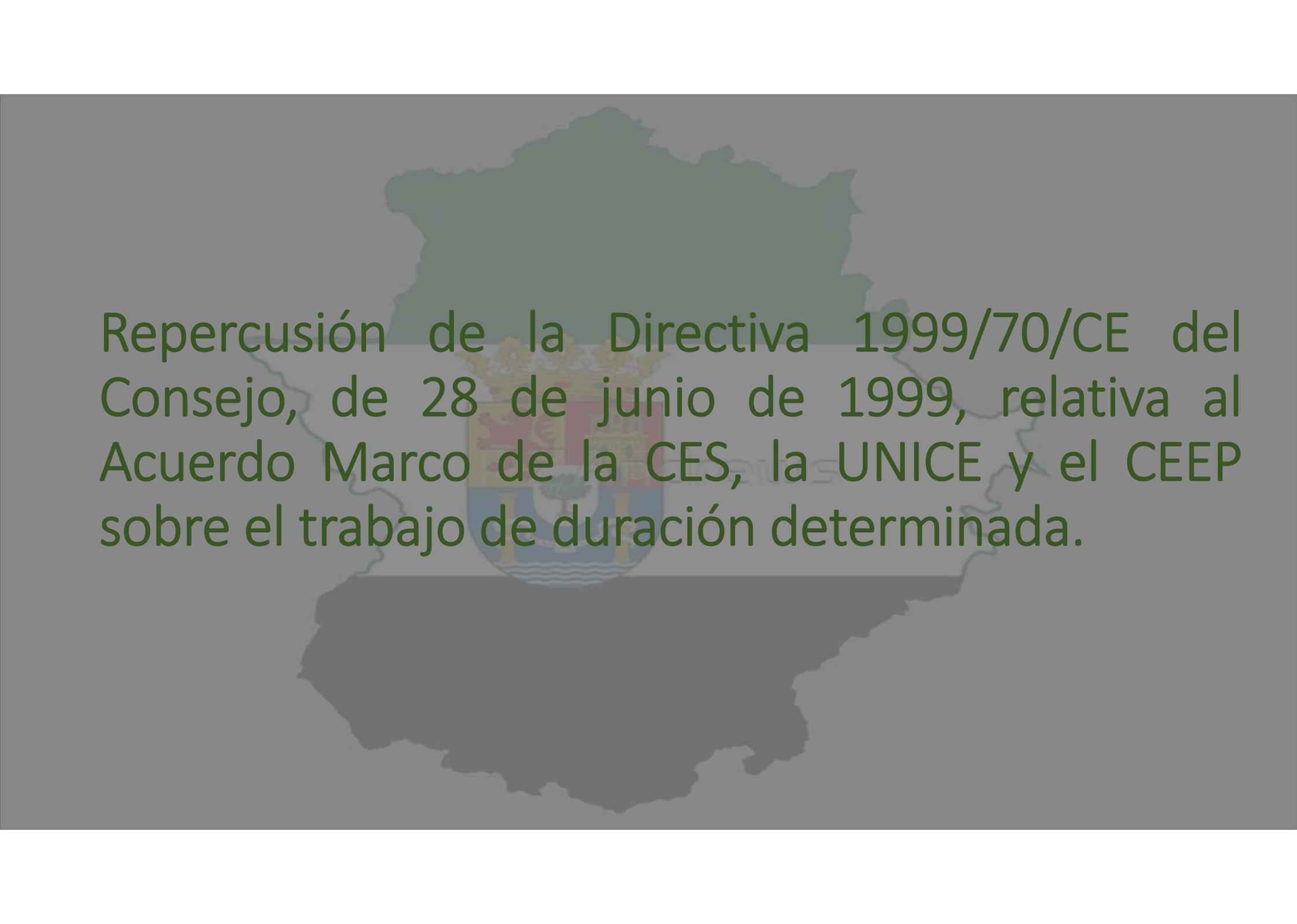




PERSONAL INTERINO Y PERSONAL LABORAL TEMPORAL

*DIRECCION GENERAL FUNCIÓN PÚBLICA
VICEPRESIDENCIA 1ª Y CONSEJERIA
DE HACIENDA Y ADMÓN. PÚBLICA
ROSA DOMÍNGUEZ TORRESCUSA*



Repercusión de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.



-PREEMINENCIA DE LA CONTRATACIÓN
INDEFINIDA COMO “FORMA COMÚN DE
RELACIÓN LABORAL”

- OBJETIVOS:

- Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.
- Establecer el marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

CLAUSULA 5, APARTADO 1 “MEDIDAS DESTINADAS A EVITAR LA UTILIZACIÓN ABUSIVA”

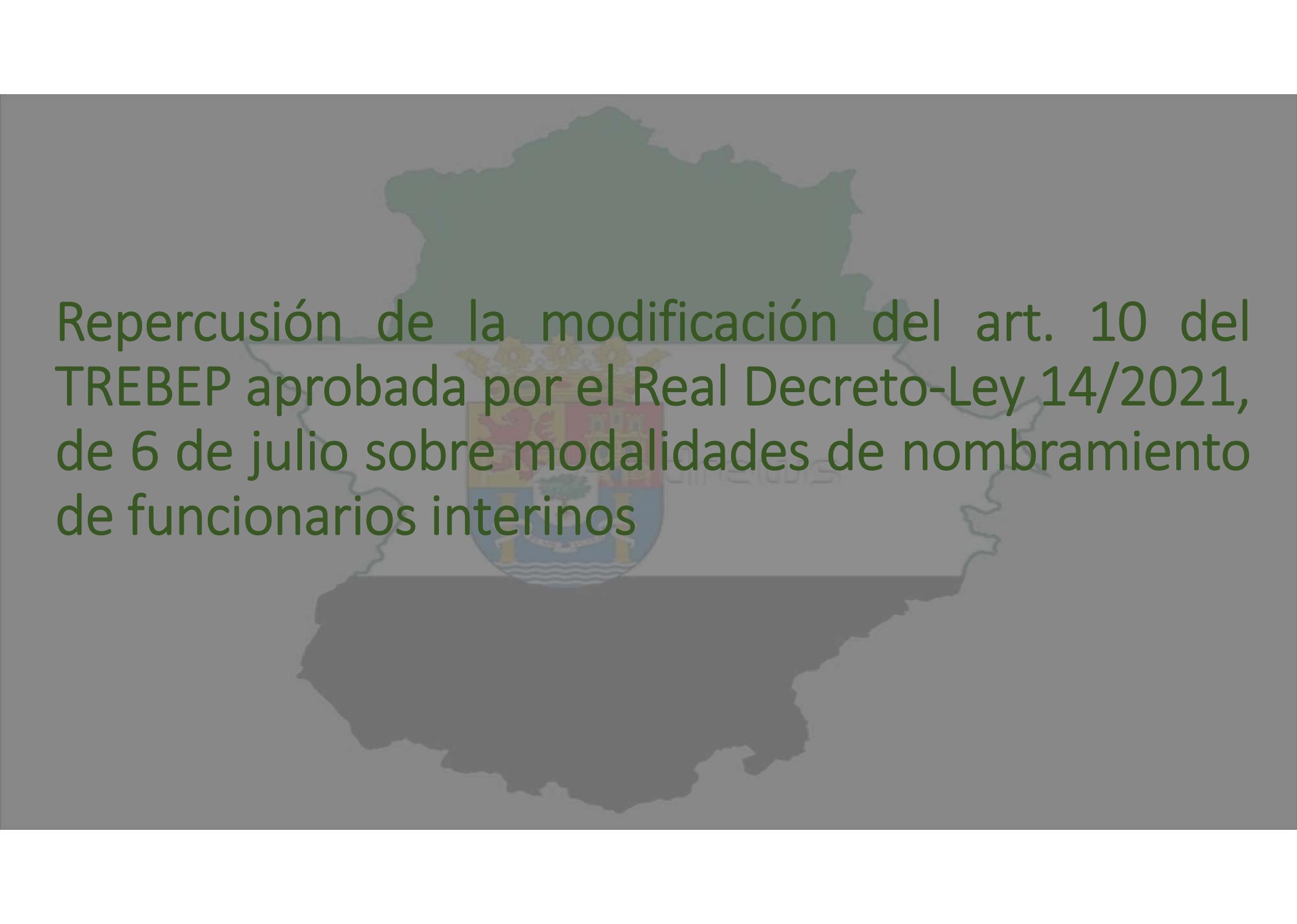
- NO TIENE EFECTO DIRECTO.
- MEDIDAS ADOPTAR POR LOS ESTADOS MIEMBROS

NO TIENE EFECTO DIRECTO

- INSTA A LOS EE.MM. A ADOPTAR MEDIDAS PARA PREVENIR, EVITAR Y, EN SU CASO, SANCIONAR UN EVENTUAL USO ABUSIVO.

MEDIDAS A ADOPTAR POR LOS EE.MM:

- RAZONES OBJETIVAS QUE JUSTIFIQUEN LAS RENOVACIONES DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.
- DURACIÓN MÁXIMA TOTAL DE TALES RELACIONES LABORALES.
- NÚMERO DE RENOVACIONES DE DICHS CONTRATOS.
- CUALQUIER OTRA MEDIDA EQUIVALENTE.

The background of the slide features a faint, light-colored map of the Iberian Peninsula. Overlaid on the northern part of the map is the coat of arms of the Basque Country, which includes a shield with a red lion on a yellow field, a blue field with a white castle, and a blue base with white waves. The text is centered over the map.

Repercusión de la modificación del art. 10 del TREBEP aprobada por el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio sobre modalidades de nombramiento de funcionarios interinos

- OBJETIVOS DE LA REFORMA:

- Garantizar la adecuada utilización de la figura del personal funcionario interino y reforzar su carácter temporal.
- Objetivar las causas de cese.

CIRCUNSTANCIAS QUE PERMITEN SU NOMBRAMIENTO

- PLAZAS VACANTES QUE NO PUEDAN SER CUBIERTAS POR FUNCIONARIOS DE CARRERA.
- SUSTITUCIÓN TRANSITORIA DE LOS TITULARES (IT, COMISIONES DE SERVICIO, LIBERACIONES SINDICALES, ETC).
- EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL.
- EXCESO O ACUMULACIÓN DE TAREAS.

PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN

- VACANTES:
 - REGLA GENERAL: 3 AÑOS DESDE EL NOMBRAMIENTO.
 - EXCEPCIÓN: HASTA RESOLUCIÓN CONVOCATORIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN SIEMPRE QUE SE HAYA PUBLICADO LA MISMA EN DICHO PLAZO DE 3 AÑOS.
- SUSTITUCIÓN TRANSITORIA POR LOS TITULARES:
 - POR EL TIEMPO ESTRICTAMENTE NECESARIO.

- 
- EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL:
 - DURACIÓN NO SUPERIOR A 3 AÑOS.
 - AMPLIABLES HASTA 12 MESES MÁS POR LAS LEYES DE FUNCIÓN PÚBLICA QUE SE DICTEN EN DESARROLLO.
 - EXCESO O ACUMULACIÓN DE TAREAS:
 - PLAZO MÁXIMO DE 9 MESES DENTRO DE UN PERÍODO DE 18 MESES.

PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL INTERINO

- PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO, CAPACIDAD Y CELERIDAD.
- EN NINGÚN CASO, DARÁ LUGAR AL RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA.

FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE INTERINIDAD

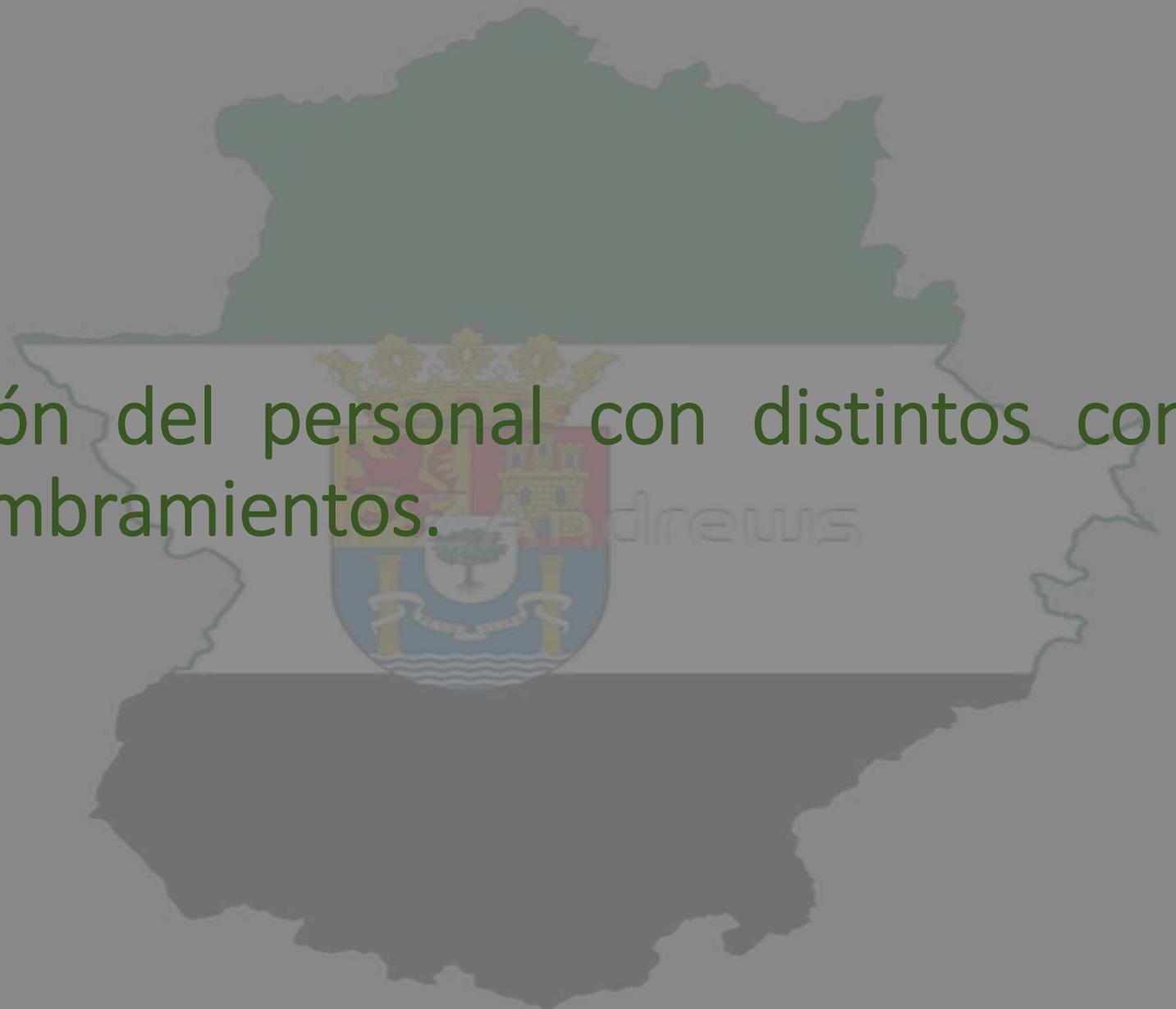
- DE OFICIO
- SIN DERECHO A COMPENSACIÓN ECONÓMICA
- CAUSAS DE CESE (además de las previstas en el art. 63):
 - COBERTURA REGLADA POR FUNCIONARIO DE CARRERA A TRAVÉS DE CUALQUIERA DE LOS PROCEDIMIENTOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS.
 - RAZONES ORGANIZATIVAS QUE DEN LUGAR A LA SUPRESIÓN O AMORTIZACIÓN DEL PUESTO.
 - FINALIZACIÓN DEL PLAZO AUTORIZADO EXPRESAMENTE RECOGIDO EN SU NOMBRAMIENTO.
 - FINALIZACIÓN DE LA CAUSA QUE DIO LUGAR A SU NOMBRAMIENTO.

MEDIDAS DE CONTROL DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

- LAS AA.PP. VELARÁN POR EVITAR CUALQUIER TIPO DE IRREGULARIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL Y LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.
- RESPONSABILIDAD DE LAS AA.PP. POR ACTUACIONES IRREGULARES EN ESTA MATERIA.
- NULIDAD DE PLENO DERECHO DE TODO ACTO, PACTO, ACUERDO O DISPOSICIÓN REGLAMENTARIA QUE SUPONGA INCUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS MÁXIMOS DE PERMANENCIA COMO PERSONAL TEMPORAL.

- **COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR INCUMPLIMIENTO DE DICHOS PLAZOS:**

- 20 DÍAS POR AÑO HASTA UN MÁXIMO DE 12 MENSUALIDADES.
- NACE A PARTIR DEL CESE.
- REFERIDA EXCLUSIVAMENTE AL NOMBRAMIENTO O CONTRATO DEL QUE TRAIGA CAUSA EL INCUMPLIMIENTO.
- NO HABRÁ DERECHO A COMPENSACIÓN EN CASO DE FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIOS POR CAUSAS DISCIPLINARIAS. (DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE, EN CASO DE PERSONAL LABORAL) O RENUNCIA VOLUNTARIA.
- PERSONAL LABORAL: COMPENSACIÓN IGUAL A LA DIFERENCIA ENTRE EL MÁXIMO DE 20 DÍAS Y LA QUE CORRESPONDIERA PERCIBIR POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

A map of Spain is shown in a light gray tone. Overlaid on the northern part of the map is the coat of arms of the Basque Country, which features a shield with a crown on top, a tree in the center, and a banner at the bottom. The text "Andrews" is faintly visible in the background behind the coat of arms.

Situación del personal con distintos contratos
y/o nombramientos.