

## actualidad educativa

### PSEC

# Una nueva ley para nuevos tiempos

**José Luis García Mancera**

Secretaría de PSEC de FECCOO

EL PASADO DÍA 29 DE DICIEMBRE SE PUBLICÓ EN EL BOE LA *DESEADA* LEY DE MEDIDAS URGENTES para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente, y exige que las ofertas de empleo relativas a los procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

También prevé una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso de estabilización. Esta compensación será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

Los procesos de estabilización se regirán por el sistema de oposición y concurso exceptuando aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, que serán por el sistema de concurso. Estos procesos, de carácter excepcional, se realizarán por una sola vez, y podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, comunidades autónomas y entidades locales.

### **¿Cómo afecta esta ley a nuestro sector?**

La normativa argumenta que es necesaria una modernización y mejora de la Administración Pública para cumplir con el mandato constitucional. En nuestro sector, esa modernización, en lo referente a las plantillas, no se hace, en muchos casos, desde hace décadas. En algunos territorios hay categorías profesionales que no ha tenido oposiciones, por lo que todas las plantillas son de personal interino y temporal; otras, llevan sin ellas desde el siglo pasado.

La temporalidad en el personal de servicios educativos supera el 50% del total en el territorio nacional, con CC. AA. que superan esa cifra, por tanto es de vital importancia que los procesos de estabilización se hagan con celeridad, transparencia y que se cumplan los requisitos constitucionales para conseguir llegar al 8% de índice de temporalidad.

Ahora nos toca negociar con las administraciones correspondientes las plazas que han de salir a oferta de empleo, aquellas que reúnan las condiciones de ser ofertadas en cada uno de los distintos procedimientos. Hay que asegurarse de que las diferentes convocatorias se publican en los plazos establecidos y que finalicen antes de 2024. Si se han convocado algunas de ellas antes de la entrada en vigor de la nueva ley, debemos exigir que se realicen con la nueva norma.

No podemos olvidar que a mayor número de plazas, menor porcentaje de temporalidad y más estabilidad en el empleo. Sin plazas, no hay plaza.