



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

PROPUESTA DE EJECUCIÓN ESTATAL DE LA PROPUESTA 1

1. Objeto

La presente propuesta tiene por objeto definir un modelo de **ejecución estatal, centralizado, de oficio, homogéneo y con plazos perentorios** para la aplicación de la propuesta 1 de estabilización del personal en abuso de temporalidad en las Administraciones Públicas.

Su finalidad es garantizar una aplicación efectiva, uniforme y completa, evitando la dispersión territorial y los déficits de ejecución producidos en procesos anteriores.

La ejecución se articulará mediante un sistema estatal de dirección y control, con canal electrónico único de acceso para las personas afectadas a través de la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú) y Mi Carpeta Ciudadana, sin perjuicio de que la práctica formal de cada acto corresponda a la Administración u órgano actuante competente.

2. Principio rector

La ejecución de la propuesta 1 debe partir de una regla básica:

La Administración General del Estado fijará los criterios únicos, el sistema de interoperabilidad, el calendario común y el control centralizado de la ejecución. La identificación, depuración, ordenación y clasificación material de los expedientes individuales se realizará por las Administraciones competentes, singularmente las comunidades autónomas y demás administraciones con competencias de gestión de personal, bajo criterios estatales unificados y obligatorios.

La carga principal de identificación y ordenación no puede recaer sobre la persona afectada.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

3. Dirección estatal de la ejecución

La ejecución deberá quedar dirigida desde la Administración General del Estado, mediante un sistema de coordinación y control centralizado que permita:

- fijar criterios únicos;
- cruzar datos;
- identificar beneficiarios;
- clasificar supuestos;
- imponer un calendario común;
- controlar el cumplimiento por todas las administraciones implicadas.

Las comunidades autónomas, entidades locales y demás administraciones ejecutarán materialmente lo que les corresponda, pero bajo **criterios estatales cerrados y control estatal efectivo**.

La dirección estatal de la ejecución no alterará el reparto competencial de los actos administrativos individuales, cuya formalización y notificación corresponderá a la Administración u órgano actuante competente en cada caso, conforme a criterios estatales unificados y obligatorios.

La selección, depuración, ordenación y clasificación material de las personas afectadas corresponderá a las Administraciones competentes en materia de gestión de personal, especialmente a las comunidades autónomas y demás administraciones con competencias transferidas o delegadas, sin perjuicio de la dirección estatal, la fijación de criterios únicos, el calendario común y el control centralizado de la ejecución.

4. Identificación de oficio

La identificación de oficio deberá comprender, sin exclusiones arbitrarias, al menos a:

- personal temporal en activo;
- personal cesado;
- cesados que hayan litigado o recurrido;
- personal con sucesión o concatenación de nombramientos o contratos temporales;
- personal con periodos intermedios de desempleo;
- personal con cambios de categoría, cuerpo, escala, especialidad, destino o pagador;



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

- personal en situación de baja;
- personal adscrito a plazas reservadas a discapacidad;

La nueva norma deberá definir expresamente estos supuestos para impedir que cortes artificiales, fragmentaciones administrativas o modificaciones formales sirvan para excluir situaciones materiales de abuso. **La Directiva 1999/70/CE exige actuar** frente a la utilización sucesiva de contratos o relaciones temporales, pero no fija por sí sola todos los criterios operativos de cómputo, que deben ser concretados por el Estado.

La identificación de oficio se realizará mediante cruce de datos y mecanismos de interoperabilidad entre Administraciones, respetando el reparto competencial aplicable y los principios de colaboración, interoperabilidad y seguridad de la información.

5. Criterio de cómputo del abuso

La situación de abuso deberá apreciarse con criterio **material y acumulado**.

A estos efectos, se computarán de forma acumulada todos los periodos de prestación temporal en el sector público cuando del conjunto resulte continuidad material en la cobertura de necesidades estructurales, ordinarias o permanentes, aunque hayan existido:

- interrupciones entre nombramientos;
- desempleo intermedio;
- cambios de categoría;
- cambios de centro o unidad;
- cambios de pagador;
- reorganizaciones administrativas.

La fragmentación formal no podrá utilizarse para eludir la responsabilidad de la Administración en la utilización abusiva de relaciones temporales sucesivas.

A estos efectos, la nueva norma deberá excluir expresamente que la simple alteración formal del órgano pagador, de la categoría, del centro, del destino o de la modalidad de vinculación pueda romper por sí sola el cómputo acumulado cuando subsista continuidad material en la cobertura de necesidades estructurales.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

6. Referencia temporal para cesados

Para la inclusión del personal cesado se propone, con carácter principal, la incorporación de todo el personal en abuso de temporalidad cesado desde la entrada en vigor del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y hasta la entrada en vigor de la nueva norma.

Asimismo, deberán quedar incluidos también los cesados anteriores a la entrada en vigor del TREBEP cuando hubieran recurrido administrativa y/o judicialmente su cese por incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE por parte de la Administración.

Este criterio responde al diseño originario de la propuesta 1, que sitúa como referencia principal la entrada en vigor del TREBEP en 2015 y, como extensión adicional de tutela, a los cesados anteriores que hubieran accionado frente a su cese.

La referencia al TREBEP de 2015 no se plantea como una fecha arbitraria, sino como el punto de partida normativo general del régimen básico vigente del empleo público en España. A partir de ese momento, el mantenimiento o generación de situaciones de abuso de temporalidad por encima de los límites legales adquiere plena relevancia dentro del actual marco estatutario común.

Con ello se garantiza, por una parte, la inclusión de quienes hubieran sufrido abuso de temporalidad y hubieran sido cesados durante la vigencia del régimen básico actualmente aplicable y, por otra, la tutela adicional de quienes, aun siendo cesados con anterioridad, ya hubieran reaccionado frente a su cese mediante recurso administrativo o judicial fundado en el incumplimiento del Derecho de la Unión.

7. Doble carril de regularización

La ejecución deberá organizarse en dos únicas vías:

A. Nombramiento directo

Para el personal que, conforme a la propuesta 1, deba ser nombrado directamente por haber superado proceso selectivo sin plaza o por haber aprobado ejercicios sin obtener plaza.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

Esta vía comprenderá expresamente tanto los procesos selectivos ordinarios como los procesos selectivos convocados al amparo de la Ley 20/2021, incluidos los procesos de estabilización, distinguiéndose entre los procesos de oposición o concurso-oposición, cuando la persona afectada hubiera aprobado el o los ejercicios o pruebas correspondientes sin obtener plaza, y los procesos por concurso de méritos, cuando la persona afectada hubiera superado el proceso sin obtener plaza conforme a los criterios de la convocatoria aplicable.

B. Proceso excepcional de méritos

Para el resto del personal en abuso, que deberá quedar incorporado de oficio a un proceso excepcional de méritos para regularizar su puesto de trabajo.

La puesta a disposición individual a cada afectado, mediante notificación electrónica en la DEHú y acceso desde Mi Carpeta Ciudadana, deberá expresar de forma clara una de estas dos salidas:

- **nombramiento directo como funcionario de carrera, personal estatutario fijo o personal laboral fijo, según corresponda;**
- inclusión en proceso excepcional de méritos para regularizar su situación.

8. Régimen del proceso excepcional de méritos

El proceso excepcional de méritos deberá tener carácter reparador y quedar sometido a las siguientes reglas:

- gratuidad total;
- autobaremación responsable;
- verificación administrativa posterior;
- cómputo prioritario del tiempo trabajado en abuso;
- valoración de méritos académicos, formación y cualificación;
- apoyo administrativo reforzado;
- máxima facilidad de subsanación;
- resolución rápida.

La regularización de una situación de abuso no puede convertirse en una nueva carga económica o burocrática para la persona afectada.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

Las bases de este proceso deberán ser únicas y homogéneas para todos los concurrentes, con adaptación de idioma, accesibilidad, discapacidad y circunstancias personales, **sin diferenciaciones arbitrarias por razón de sector o ámbito de prestación de servicios entre las personas afectadas por el abuso de temporalidad incluidas en el procedimiento.**

Las bases del proceso excepcional de méritos deberán ajustarse íntegramente a los criterios materiales, de baremación, desempate, adjudicación y resolución previstos en la propuesta 1 y en el real decreto-ley que la articule, sin que las Administraciones convocantes puedan alterar su contenido esencial, más allá de las adaptaciones técnicas necesarias para su ejecución en cada ámbito competencial.

La baremación, verificación documental, resolución provisional y definitiva, y ejecución material del concurso corresponderán a las Administraciones competentes en cada caso, bajo criterios estatales unificados, bases homogéneas y control centralizado del procedimiento.

El proceso excepcional de méritos solo podrá configurarse, en su caso, como un procedimiento de resultado cierto para el personal en abuso de temporalidad previamente identificado de oficio, de conformidad con la baremación predeterminada en la propuesta 1, de modo que no opere como un proceso selectivo incierto en los términos rechazados por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 en el asunto C-418/24.

A estos efectos, la apertura formal del procedimiento no desnaturalizará su carácter de regularización efectiva cuando la baremación legalmente predeterminada garantice materialmente la obtención de la plaza por la persona afectada en abuso que cumpla los requisitos establecidos.

9. Cesados litigantes

El personal cesado que haya litigado o recurrido por su situación de abuso deberá recibir **igual tratamiento material** que el personal en activo, siempre que cumpla los mismos requisitos.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

Eso implica:

- nombramiento directo, cuando proceda;
- inclusión en el proceso excepcional de méritos, cuando corresponda.

El cese no podrá utilizarse para degradar el nivel de protección frente al abuso.

10. Plazas reservadas a discapacidad

Las plazas reservadas a discapacidad deberán quedar plenamente incluidas en la ejecución de la propuesta 1.

El carácter reservado de la plaza no podrá utilizarse para excluir, retrasar o dificultar la regularización de quien haya sufrido abuso de temporalidad dentro de ese mismo ámbito.

El personal en abuso adscrito a estas plazas, tanto en activo como cesado, deberá quedar comprendido en los mismos carriles de ejecución y con las mismas garantías.

11. Movilidad y concursos de provisión

El personal que obtenga su regularización mediante la ejecución de la propuesta 1 tendrá derecho a participar en concursos de provisión, concursos de traslados y demás procedimientos de movilidad voluntaria en las mismas condiciones materiales que el resto del personal funcionario de carrera, del personal estatutario fijo o del personal laboral fijo, según corresponda, entendiéndose cumplido el periodo mínimo de permanencia por el tiempo de servicios prestados en abuso.

A estos efectos, el tiempo de servicios prestado en situación de abuso de temporalidad se computará como tiempo efectivo de permanencia en el puesto, sin que pueda exigirse un nuevo plazo desde la toma de posesión derivada de la regularización.

12. Litigios en curso

La obtención de plaza o de estabilidad equivalente mediante esta ejecución deberá producir, como regla general, la terminación de los litigios cuya pretensión principal fuera la estabilidad o regularización del vínculo, por satisfacción de la pretensión o pérdida sobrevenida del objeto.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

La cuestión indemnizatoria deberá quedar ordenada expresamente en la norma para evitar dobles reparaciones y dotar de seguridad jurídica al conjunto del sistema.

Esta solución permitirá reducir de forma inmediata la litigiosidad asociada a la pretensión principal de estabilidad o regularización del vínculo.

13. Calendario de ejecución

La ejecución deberá quedar sometida a un calendario cerrado, breve y de obligado cumplimiento.

1. En el plazo máximo de 30 días naturales desde la entrada en vigor del real decreto-ley, la Administración General del Estado deberá haber completado:

- la identificación de oficio del personal afectado;
- la clasificación individual de cada supuesto;
- la puesta a disposición, mediante notificación electrónica individual en la DEHú y acceso desde Mi Carpeta Ciudadana, de la vía de regularización correspondiente;
- la formalización de los nombramientos directos en los casos en que proceda.

2. En el plazo máximo de 60 días naturales desde la entrada en vigor del real decreto-ley, deberán haberse completado:

- la resolución de incidencias y alegaciones esenciales;
- la apertura, tramitación y resolución del proceso excepcional de méritos;
- la publicación de resultados;
- la activación automática de las bolsas correspondientes para quienes no obtengan plaza.

3. El real decreto-ley deberá establecer expresamente que estos plazos se computan en días naturales, a fin de evitar cualquier interpretación supletoria en días hábiles y asegurar una ejecución rápida, cierta y homogénea en todo el territorio.

4. La entrada en vigor del real decreto-ley deberá producirse el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

5. La norma reguladora deberá establecer expresamente la utilización obligatoria de la notificación electrónica en este procedimiento y el acceso a la misma a través de la DEHú y Mi Carpeta Ciudadana, con las medidas de asistencia necesarias para garantizar la accesibilidad efectiva de todas las personas afectadas.

La puesta a disposición de cualquier notificación o actuación relevante en este procedimiento deberá ir acompañada necesariamente de avisos complementarios por SMS, correo electrónico y cualesquiera otros medios electrónicos disponibles, con carácter meramente informativo, a fin de reforzar el conocimiento efectivo por parte de las personas afectadas.

La norma reguladora deberá prever medidas reforzadas de asistencia, accesibilidad, recordatorio y soporte para evitar indefensión material derivada de la falta de acceso efectivo al canal electrónico.

Tratándose de actos esenciales del procedimiento cuya falta de conocimiento pueda producir perjuicio material a la persona afectada, si no constara acceso al contenido de la notificación electrónica dentro de los primeros 5 días naturales desde su puesta a disposición, la Administración u órgano actuante competente activará de forma obligatoria una comunicación complementaria reforzada por medios postales y/o cualesquiera otros medios adicionales de contacto, sin perjuicio de la validez de la notificación electrónica practicada.

6. La publicación del real decreto-ley en el “Boletín Oficial del Estado” determinará la obligación de publicación inmediata o simultánea, en todos los diarios oficiales autonómicos y demás boletines oficiales competentes, del texto íntegro de la norma, de los acuerdos de ejecución y de las bases de convocatoria aplicables a cada cuerpo, escala, especialidad, grupo, subgrupo o categoría profesional afectada.

14. Canal único de información y notificación electrónica

La ejecución de la propuesta 1 se articulará mediante un canal electrónico único de acceso, a través de la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú) y Mi Carpeta Ciudadana.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

En dicho entorno, cada persona afectada podrá consultar, según el carril que le corresponda:

- en el carril A, la información relativa a su procedimiento de nombramiento directo como funcionario de carrera, personal estatutario fijo o personal laboral fijo, según corresponda;
- en el carril B, el acceso a las bases del proceso excepcional de méritos y a toda la información necesaria para su participación.

La práctica formal de la notificación corresponderá a la Administración u órgano actuante competente en cada caso, a través de la DEHú y con acceso desde Mi Carpeta Ciudadana, de conformidad con el reparto competencial aplicable, sin perjuicio de la dirección estatal, la fijación de criterios únicos y el control centralizado de la ejecución.

La tramitación del procedimiento se impulsará de oficio con independencia del acceso o no de la persona afectada a la notificación electrónica, sin perjuicio de las garantías reforzadas previstas para los actos esenciales.

Las bases del proceso excepcional de méritos y los actos de ejecución deberán publicarse además conforme al procedimiento ordinario de publicidad oficial, mediante su inserción en los boletines oficiales competentes, en los portales institucionales de empleo público, en el Punto de Acceso General, en los sitios oficiales en línea de las Administraciones convocantes y en los canales de comunicación institucional que se determinen, a fin de reforzar su publicidad y conocimiento efectivo.

15. Bolsa automática

Toda persona que, excepcionalmente, no obtenga plaza en el proceso excepcional de méritos quedará automáticamente integrada en la bolsa correspondiente, sin perjuicio de la aplicación de la figura de empleado público fijo a extinguir en los términos previstos en la propuesta 1.

16. Tratamiento presupuestario

Cuando la ejecución requiera la creación de plazas instrumentales, transitorias o técnicamente equivalentes para reincorporar cesados o consolidar situaciones singulares, la norma deberá prever un tratamiento presupuestario neutralizado o de impacto mínimo.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

La necesidad estructural ya existe; la ejecución no crea una realidad inexistente, sino que ordena jurídicamente una realidad sostenida durante años por la propia Administración.

Del mismo modo, la utilización de un canal electrónico único de acceso y de bases homogéneas para el proceso excepcional de méritos reducirá costes de gestión, duplicidades y cargas administrativas.

Con carácter previo a la creación, duplicación o clonación de plazas, las Administraciones competentes deberán identificar expresamente las plazas estructurales vinculadas a situaciones de excedencia u otras situaciones administrativas equivalentes, a fin de valorar su posible duplicación o clonación a coste simbólico para la regularización del personal en abuso de temporalidad, sin perjuicio de los derechos del personal funcionario de carrera que mantenga vínculo con la plaza de origen.

La identificación previa de estas plazas permitirá reducir la necesidad de creación ex novo de plazas instrumentales y minimizar el impacto presupuestario de la ejecución.

17. Efectos institucionales

La ejecución estatal de la propuesta 1 permite:

- reducir litigiosidad;
- evitar nuevos conflictos por ceses;
- ordenar el sistema con criterio único;
- retener experiencia en sanidad, educación y otros sectores esenciales;
- cerrar de forma ordenada un conflicto estructural;
- dotar al Estado de una salida institucional sólida en un contexto jurídico especialmente relevante tras la sentencia del asunto Obadal prevista para el 14 de abril de 2026;
- facilitar una ejecución homogénea mediante canal electrónico único y bases comunes;
- reducir la necesidad de creación ex novo de plazas mediante la identificación previa de plazas estructurales vinculadas a excedencias susceptibles de duplicación o clonación a coste simbólico.

18. Garantías de no repetición y régimen reforzado de responsabilidad

La norma reguladora deberá incorporar un sistema expreso de garantías de no repetición del abuso de temporalidad, con consecuencias automáticas, personales, disciplinarias, patrimoniales y organizativas para las autoridades, directivos y responsables de personal que permitan, ordenen, toleren o no corrijan la utilización abusiva de relaciones temporales contraria a los límites legales. **Este régimen se establecerá al amparo y en refuerzo de las obligaciones ya impuestas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y por la Ley 40/2015, de 1 de octubre.**

1. Prohibición absoluta de reiteración del abuso.

Ninguna plaza o necesidad estructural, ordinaria o permanente podrá permanecer cubierta temporalmente más allá del plazo máximo legal sin activación automática de las consecuencias previstas en esta norma. La superación del límite legal determinará, por ministerio de la ley, la existencia de abuso, sin necesidad de nueva declaración administrativa o judicial, en coherencia con el régimen general del TREBEP sobre temporalidad y con las medidas de control de la disposición adicional decimoséptima.

2. Nulidad e ineficacia de las maniobras elusivas.

Serán nulos a efectos de interrupción del cómputo y no producirán efecto alguno los ceses, nombramientos, contrataciones, cambios de órgano pagador, de centro, de unidad, de denominación, de categoría, de modalidad de vinculación o cualesquiera otras alteraciones formales dirigidas a eludir la apreciación del abuso o sus consecuencias jurídicas.

3. Bloqueo automático de nueva temporalidad sobre la misma necesidad.

Apreciado el abuso, la plaza o necesidad afectada no podrá volver a ser cubierta mediante una nueva relación temporal de la misma naturaleza, salvo cobertura estrictamente provisional y por el tiempo imprescindible para ejecutar la regularización o la cobertura definitiva legalmente procedente. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de estas previsiones y deberán velar expresamente por evitar cualquier irregularidad en la contratación laboral temporal y en los nombramientos de personal funcionario interino.

4. Activación de oficio obligatoria.

Verificado el incumplimiento del límite legal o la existencia de abuso, la Administración competente quedará obligada a activar de oficio, de manera inmediata, el procedimiento de regularización, estabilización o cobertura definitiva correspondiente, así como las medidas de conservación del puesto y de protección frente al cese.

5. Responsabilidad personal del empleador público.

El incumplimiento de las obligaciones de prevención, control, cobertura definitiva y no repetición dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria, patrimonial y, en su caso, contable, de las autoridades, directivos y responsables de personal que hubieran permitido, ordenado o tolerado la continuidad abusiva de la temporalidad, sin perjuicio de la responsabilidad directa de la Administración correspondiente. **La norma deberá imponer expresamente la activación del régimen de responsabilidad de las autoridades y del personal al servicio de las Administraciones Públicas previsto en la Ley 40/2015.**

6. Inhabilitación funcional para la gestión de personal.

En caso de reincidencia, incumplimiento grave o mantenimiento consciente de relaciones temporales abusivas, la norma deberá prever la imposibilidad de que la autoridad o responsable afectado continúe desempeñando funciones de dirección, autorización, fiscalización o gestión de personal durante el tiempo que legalmente se determine.

7. Responsabilidad presupuestaria interna.

Los costes derivados de litigiosidad, indemnizaciones, readmisiones, duplicación o clonación de plazas, asistencia jurídica, intereses, costas y ejecución forzosa que traigan causa directa de un incumplimiento imputable a una concreta unidad administrativa o responsable deberán ser objeto de trazabilidad y constancia expresa a efectos de control interno, fiscalización y depuración de responsabilidades.

8. Registro estatal obligatorio y alertas automáticas.



Propuesta ejecución estatal de la propuesta 1 de la Plataforma Interin@s en Acción

Toda relación temporal deberá inscribirse desde su inicio en un registro interoperable común, con identificación del puesto, causa habilitante, fecha de inicio, administración responsable, situación de la vacante y plazo máximo legal de cobertura. El sistema generará alertas automáticas e inalterables a los 12, 24 y 30 meses. La omisión del alta registral, la falta de reacción a las alertas o la manipulación de datos constituirá infracción grave.

9. Publicidad semestral obligatoria.

Cada Administración deberá publicar semestralmente un informe de temporalidad con el número de plazas temporales estructurales, su antigüedad de cobertura, las alertas vencidas, las medidas adoptadas, las regularizaciones pendientes y los responsables competentes. La Administración General del Estado publicará un informe anual consolidado de cumplimiento. La Ley 20/2021 ya partía de la necesidad de criterios de actuación coordinados y de responsabilidades derivadas del incumplimiento, por lo que esta obligación de publicidad y control reforzado tendrá carácter obligatorio y su incumplimiento constituirá incumplimiento grave imputable al órgano responsable.

10. Prohibición de excusas organizativas.

Ninguna Administración podrá invocar insuficiencia organizativa, falta de planificación, demora interna, ausencia de convocatoria, insuficiencia de medios o inactividad administrativa como causa justificativa de la prolongación abusiva de la temporalidad ni como eximente o atenuante de responsabilidad.

11. Incumplimiento grave imputable.

La superación del plazo máximo legal sin activación de la cobertura definitiva o de la regularización correspondiente constituirá incumplimiento grave imputable al órgano responsable de personal.

12. Cláusula de cierre disuasoria.

La reincidencia en la utilización abusiva de relaciones temporales determinará la exigencia automática de responsabilidad disciplinaria y patrimonial de la autoridad o responsable que la hubiera permitido o no impedido, sin que pueda ampararse en deficiencias organizativas, falta de convocatoria o inactividad administrativa.