

# LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO (BOE 29/12/21)

RESUMEN DE SUS PRINCIPALES CONTENIDOS

1

Gabinete Técnico Federal

# ASPECTOS DE CARÁCTER GENERAL

2

1º.- Es novedosa con respecto a procesos anteriores, pues no se limita a dar respuesta a la situación actual (300.000 interinos), también intenta impedir, tal y como propuso UGT-SERVICIOS PÚBLICOS, la posible generación en el futuro de nueva temporalidad injustificada, mediante la modificación de la legislación básica que regula al personal temporal (TREBEP, Estatuto Marco del personal estatutario y normativa del personal docente).

2º.- Tipifica por primera vez en las Administraciones Públicas el nombramiento y contratación temporal irregular. En este sentido se penaliza a las Administraciones que incurran en irregularidad (límite temporal de los nombramientos, nulidad de actuaciones, compensación económica para el personal objeto de irregularidad, etc.).

3º.- Incluye 2 mecanismos diferenciados de estabilización (siempre hablando de plazas): Para las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente entre 3 y 5 años (además de estructurales y dotadas presupuestariamente) se contempla la figura del concurso-oposición. Para las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente 5 o más años (también que sean estructurales y cuenten con cobertura presupuestaria) se habilita excepcionalmente, por una sola vez, el mecanismo del concurso de méritos.

4º.- La normativa específica del personal estatutario y docente tiene 8 meses (08/07/2022) para adaptarse, en caso contrario les sería extensible lo previsto en el TREBEP.

5º. Supone la transposición 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 (cláusulas 4º y 5ª, relativas a la no discriminación del personal temporal y limitación temporal de los contratos/nombramientos).

6º.- Es ley de carácter básico (de obligado cumplimiento por todas las Administraciones). Da cumplimiento al Componente 11 del Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia. Compromiso ineludible para la percepción de los fondos estructurales.

## PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA LEY

Son los siguientes:

1º.- Modificación de la normativa básica que regula el nombramiento y la contratación temporal: De inicio el EBEP (artículos 10 y 11, e inclusión de una Nueva Disposición adicional 17ª). La normativa específica del personal estatutario y docente tiene hasta el 8 de julio de 2022 para adaptarse a lo previsto en el EBEP.

2º.- Un nuevo proceso de estabilización "*ordinario*" a realizar antes de 31 de diciembre de 2024 (solución a la temporalidad actual). Esta dirigido a las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente entre 3 y 5 años.

3 º.- Una convocatoria de estabilización "*excepcional*" por una sola vez, consistente en un concurso de méritos. Esta dirigido a las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente durante 5 o más años.

4º.- Otras cuestiones de interés:

- Suspensión del RD 896/1991 en la Administración Local (normativa muy rígida en cuanto a programas mínimos y pruebas a realizar) en los procesos de estabilización.
- Posibilidad de cubrir las plazas vacantes en el mismo ejercicio presupuestario e que se produzcan (por jubilación, excedencia, incapacidad, etc.)
- Creación de bolsas de "recolocación" para quienes no superen el proceso de estabilización.
- Aplicación de los procesos de estabilización a las Sociedades Mercantiles Públicas, entidades públicas, etc.

## MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA BÁSICA DE EMPLEO PÚBLICO

1º.- Se mantienen las mismas modalidades de personal funcionario temporal (vacante, sustituto, programa temporal, acumulación de tareas), con 2 importantes novedades:

- Se limita el periodo máximo del personal interino por vacante a 3 años.
- Se suprime la movilidad entre distintas unidades administrativas de los interinos por programa o acumulación de tareas (art. 10.6 del EBEP).

2º.- Los derechos y deberes del personal temporal serán los mismos que los del personal fijo, en cuanto sean adecuados a su carácter temporal.

3º.- La nueva regulación también afecta al personal laboral temporal sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

4º.- Se determinan los motivos de cese: desaparición de la causa, se llega al límite temporal, razones organizativas, renuncia, jubilación, sanción, etc.

# SECUENCIA DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y SANCIONADORAS PARA EVITAR LA IRREGULARIDAD EN EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL INTERINO POR VACANTE (ART. 10 y Disposición adicional 17ª EBEP)

5

## NOMBRAMIENTO

### MEDIDAS PREVENTIVAS

- 1ª.- Sacar la plaza a provisión (concurso, promoción interna, comisión de servicio, etc.).
- 2ª.- Convocar OPE (en el mismo ejercicio del nombramiento o la siguiente, en el plazo máximo de 3 años conforme al art. 70 del EBEP).
- 3ª.- Limitación máxima de la interinidad: 3 años (medida a aplicar a partir de la entrada en vigor del nuevo art. 10 del EBEP).



**IRREGULARIDAD en el nombramiento si la Administración incumple las previsiones anteriores**



### MEDIDAS SANCIONADORAS CONSECUENCIA DEL ABUSO

- 1ª.- Nulidad de pleno derecho, conforme al art. 47 de Ley 39/2015 LPAC.
- 2ª.-Compensación económica para el interino objeto de la conducta irregular (20 días por año).
- 3ª.- Exigencia de responsabilidad (disciplinaria, patrimonial y penal), para los responsables del nombramiento temporal irregular.
- 4ª.- La plaza vacante solo podrá cubrirse por personal funcionario de carrera.

SÓLO DOS SUPUESTOS EN LOS QUE EL INTERINO PUEDE PERMANECER MÁS DE 3 AÑOS: PUBLICADA LA CONVOCATORIA EN PLAZO (DENTRO DE LOS 3 AÑOS DESDE EL NOMBRAMIENTO), HASTA SU RESOLUCION, O CONVOCADA QUEDE DESIERTA.

## CON RESPECTO AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN "ORDINARIO"

(PARA LAS PLAZAS ESTRUCTURALES, CON COBERTURA PRESUPUESTARIA Y LLEVEN OCUPADAS TEMPORAL E ININTERRUPIDAMENTE ENTRE 3 Y 5 AÑOS)

1°.- Distinto a los procesos de 2017 y 2018, el actual no sólo es extraordinario con respecto al número de plazas a convocar, también resulta excepcional (pero dentro del actual marco normativo) en cuanto a los mecanismos a emplear.

2°.- Ofrece fechas concretas de realización: Publicación en los diarios oficiales antes del 1/06/2022, convocadas antes del 31/12/2022, y resolución antes del 31/12/2024.

3°.- Incluye todas las plazas que a 31/12/2020 lleven desempeñándose más de 3 años, sean estructurales y cuenten con dotación presupuestaria. También, las que incluidas en los procesos de 2017 y 2018 que, publicadas no se hubieran convocado, o convocadas y resueltas no se hayan cubierto.

4°.- El concepto "*todas las plazas*" incluye todos los sectores estén o no incluidos en RPT, plantillas y demás formas organizativas, del personal funcionario, estatutario y laboral.

5°.- El mecanismo general es el concurso-oposición, libre y abierto. Sin perjuicio de lo que establezca la normativa específica sectorial para determinados colectivos.

6°.- Prevé una oposición más flexible que en procesos anteriores (entre otros: reducción de plazos, acumulación de pruebas, etc.). Además, los ejercicios que conformen la fase de oposición pueden no ser eliminatorios si así se acuerda.

7ª.- La fase de concurso (40%) prima mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría, o equivalente de que se trate.

8°.- Cada sector, conforme a su normativa específica, concretará las especificidades que resulten oportunas, previa negociación en el ámbito correspondiente, en virtud del art. 37 del EBEP.

9°.- En el ámbito de la Administración Local se dejan en suspenso los artículos 8 y 9 del RD 896/1991 (características de los ejercicios de los procesos selectivos) por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse la selección de los funcionarios de la Administración Local (muy exigente en cuanto a contenidos y número de temarios).

10°.- Se incluye una cláusula social que facilita la recolocación laboral del personal que no supere el proceso de estabilización a través de bolsas específicas o en las ya existentes.

11°.- Complementario a la bolsa, el personal que no obtenga plaza en el proceso será compensado (se tiene que presentar) económicamente con 20 días (retribuciones fijas) por año trabajado. El personal laboral percibirá una compensación similar.

## CON RESPECTO AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN “EXTRAORDINARIO”

(PARA LAS PLAZAS ESTRUCTURALES, CON COBERTURA PRESUPUESTARIA Y LLEVEN OCUPADAS TEMPORAL E ININTERRUPIDAMENTE 5 O MAS AÑOS)

Establece pocas precisiones sobre este proceso:

- También referidas a plazas estructurales y con cobertura presupuestaria .
- Por una sola vez y negociados en cada uno de los ámbitos territoriales.

La Disposición adicional 6ª que regula esta cuestión no establece pautas ni criterios para su desarrollo, salvo el de su posible negociación en cada ámbito concreto.

Tampoco se concretan cuestiones que sí aparecen en el proceso de estabilización “ordinario” (concurso-oposición) del artículo 2 de la Ley: Bolsas de “recolocación”, compensación económica, obligación de sacar previamente a provisión o promoción, etc.

## ¿QUÉ SUCEDE CON LOS SECTORES QUE TIENEN UNA NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE SELECCIÓN?

- En Sanidad y Enseñanza, disponen hasta el 8 de julio de 2022 para adaptar su normativa específica a la modificación del artículo 10 del EBEP. Por ejemplo, la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, RD 276/2007; etc.
- Si en dicho plazo no se lleva a cabo, se aplica directamente lo previsto en el EBEP.