

**LEI 20/2021, DO 28 DE DECEMBRO, DE MEDIDAS
URXENTES PARA A REDUCIÓN DA TEMPORALIDADE
NO EMPREGO PÚBLICO
(BOE 29/12/21)**

1



Servizos
Públicos

Galicia

ASPECTOS DE CARÁCTER XERAL

2

1º.- É novidosa con respecto a procesos anteriores, pois non se limita a dar resposta á situación actual (300.000 interinos), tamén tenta impedir, tal e como propuxo UGT-SERVIZOS PÚBLICOS, a posible xeración no futuro de nova temporalidade inxustificada, mediante a modificación da lexislación básica que regula ao persoal temporal (TREBEP, Estatuto Marco do persoal estatutario e normativa do persoal docente).

2º.- Tipifica por primeira vez nas Administracións Públicas o nomeamento e contratación temporal irregular. Neste sentido penalízase ás Administracións que incorran en irregularidade (limite temporal dos nomeamentos, nulidade de actuacións, compensación económica para o persoal obxecto de irregularidade, etc.).

3º.- Inclúe 2 mecanismos diferenciados de estabilización (sempre falando de prazas): Para as prazas ocupadas temporal e ininterrompidamente entre 3 e 5 anos (ademais de estruturais e dotadas presupuestariamente) contéplase a figura do concurso-oposición. Para as prazas ocupadas temporal e ininterrompidamente 5 ou máis anos (tamén que sexan estruturais e contén con cobertura orzamentaria) habilítase excepcionalmente, por unha soa vez, o mecanismo do concurso de méritos.

4º.- A normativa específica do persoal estatutario e docente ten 8 meses (08/07/2022) para adaptarse, en caso contrario seríalles extensible o previsto no TREBEP.

5º. Supón a transposición da Directiva 1999/70/CE do consello do 28 de xuño de 1999 relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada (clausulas 4º e 5ª, relativas á non discriminación do persoal temporal e limitación temporal dos contratos/nomeamentos).

6º.- É lei de carácter básico (de obrigado cumprimento por todas as Administracións). Dá cumprimento ao Compoñente 11 do Plan de Transformación, Recuperación e Resiliencia. Compromiso ineludible para a percepción dos fondos estruturais.

PRINCIPAIS CONTIDOS DA LEI

3

Son os seguintes:

1º.- Modificación da normativa básica que regula o nomeamento e a contratación temporal: De inicio o EBEP (artigos 10 e 11, e inclusión dunha Nova Disposición adicional 17ª). A normativa específica do persoal estatutario e docente ten ata o 8 de xullo de 2022 para adaptarse ao previsto no EBEP.

2º.- Un novo proceso de estabilización “ordinario” a realizar antes de 31 de decembro de 2024 (solución á temporalidade actual). Esta dirixido ás prazas ocupadas temporal e ininterrompidamente entre 3 e 5 anos.

3 º.- Unha convocatoria de estabilización “excepcional” por unha soa vez, consistente nun concurso de méritos. Esta dirixido ás prazas ocupadas temporal e ininterrompidamente durante 5 ou máis anos.

4º.- Outras cuestións de interese:

- Suspensión do RD 896/1991 na Administración Local (normativa moi rixida en canto a programas mínimos e probas a realizar) nos procesos de estabilización.
- Posibilidade de cubrir as prazas vacantes no mesmo exercicio orzamentario e que se produzan (por xubilación, excedencia, incapacidade, etc.)
- Creación de bolsas de “recolocación” para quen non superen o proceso de estabilización.
- Aplicación dos procesos de estabilización ás Sociedades Mercantís Públicas, entidades públicas, etc.

MODIFICACIÓN DA NORMATIVA BÁSICA DO EMPREGO PÚBLICO

1º.- Mantéñense as mesmas modalidades de persoal funcionario temporal (vacante, substituto, programa temporal, acumulación de tarefas), con 2 importantes novidades:

- **Limítase o período máximo do persoal interino por vacante a 3 anos.**
- **Suprímese a mobilidade entre distintas unidades administrativas dos interinos por programa ou acumulación de tarefas (art. 10.6 do EBEP).**

2º.- Os dereitos e deberes do persoal temporal serán os mesmos que os do persoal fixo, en canto sexan adecuados ao seu carácter temporal.

3º.- A nova regulación tamén afecta o persoal laboral temporal sen prexuízo do previsto no Estatuto dos traballadores.

4º.- Determínanse os motivos de cesamento: desaparición da causa, chégase ao límite temporal, razóns organizativas, renuncia, xubilación, sanción, etc.

SECUENCIA DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E SANCIONADORAS PARA EVITAR A IRREGULARIDADE NO NOMEAMENTO DO PERSONAL INTERINO POR VACANTE (ART. 10 e Disposición adicional 17ª EBEP)

NOMEAMENTO

MEDIDAS PREVENTIVAS

- 1ª.- Sacar a praza a provisión (concurso, promoción interna, comisión de servizo, etc.).
- 2ª.- Convocar OPE (no mesmo exercicio do nomeamento ou a seguinte, no prazo máximo de 3 anos conforme ao art. 70 do EBEP).
- 3ª.- Limitación máxima da interinidade: 3 anos (medida a aplicar a partir da entrada en vigor do novo art. 10 do EBEP).



IRREGULARIDADE no nomeamento si a Administración incumpre as previsións anteriores



MEDIDAS SANCIONADORAS CONSECUCENCIA DO ABUSO

- 1ª.- Nulidade de pleno dereito, conforme ao art. 47 de Lei 39/2015 LPAC.
- 2ª.- Compensación económica para o interino obxecto da conduta irregular (20 días por ano).
- 3ª.- Esixencia de responsabilidade (disciplinaria, patrimonial e penal), para os responsables do nomeamento temporal irregular.
- 4ª.- A praza vacante só poderá cubrirse por persoal funcionario de carreira.

SÓ DOUS SUPOSTOS NOS QUE O INTERINO PODE PERMANECER MÁIS DE 3 ANOS: PUBLICADA A CONVOCATORIA EN PRAZO (DENTRO DOS 3 ANOS DESDE O NOMEAMENTO), ATA O seu RESOLUCION, Ou CONVOCADA QUEDE DESERTA.



Servizos
Públicos

Galicia

CON RESPECTO AO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN “ORDINARIO”

6

(PARA AS PRAZAS ESTRUTURAIS, CON COBERTURA ORZAMENTARIA E LEVEN OCUPADAS TEMPORAL E ININTERRUPIDAMENTE ENTRE 3 E 5 ANOS)

1. Ofrece datas concretas de realización: Publicación nos diarios oficiais antes do 1/06/2022, convocadas antes do 31/12/2022, e resolución antes do 31/12/2024.
2. Inclúe todas as prazas que a 31/12/2020 leven desempeñándose máis de 3 anos, sexan estruturais e contén con dotación orzamentaria. Tamén, as que incluídas nos procesos de 2017 e 2018 que, publicadas non se convocaron, ou convocadas e resultas non se cubriron.
3. O concepto “todas as prazas” inclúe todos os sectores estean ou non incluídos en RPT, persoais e demais formas organizativas, do persoal funcionario, estatutario e laboral.
4. O mecanismo xeral é o concurso-oposición, libre e aberto. Sen prexuízo do que estableza a normativa específica sectorial para determinados colectivos.
5. A fase de oposición contemplan redución de prazos, acumulación de probas, etc. Ademais, os exercicios que conformen a fase de oposición poden non ser eliminatorios se así se acorda, nada di da oposición no seu conxunto.
6. A fase de concurso (40%) prima maioritariamente a experiencia acumulada no corpo, escala, categoría, ou equivalente de que se trate.
7. Cada sector, conforme á súa normativa específica, concretará as especificidades que resulten oportunas, previa negociación no ámbito correspondente, en virtude do art. 37 do EBEP.
8. No ámbito da Administración Local déixanse en suspenso os artigos 8 e 9 do RD 896/1991 (características dos exercicios dos procesos selectivos) polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse a selección dos funcionarios da Administración Local (moi esixente en canto a contidos e número de temarios).
9. Inclúese unha cláusula social que habilita a posibilidade de recolocación laboral do persoal que non supere o proceso de estabilización a través de bolsas específicas ou nas xa existentes.
10. Obrigación de sacar previamente a provisión ou promoción, etc.
11. Complementario á bolsa, o persoal que non obteña praza no proceso de estabilización será compensado (tense que presentar) economicamente con 20 días (retribucións fixas) por ano traballado. O persoal laboral percibirá unha compensación similar.

CON RESPECTO AO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN “EXTRAORDINARIO”

7

(PARA AS PRAZAS ESTRUCTURAIS, CON COBERTURA ORZAMENTARIA E LEVEN OCUPADAS TEMPORAL E ININTERROMPIDAMENTE 5 O MÁIS ANOS)

Establece poucas precisións sobre este proceso:

- Tamén referidas a prazas estruturais e con cobertura orzamentaria .
- Por unha soa vez e negociados en cada un dos ámbitos territoriais.

A Disposición adicional 6ª que regula esta cuestión non establece pautas nin criterios para o seu desenvolvemento, salvo o da súa posible negociación en cada ámbito concreto.

Tampouco se concretan cuestións que si aparecen no proceso de estabilización “ordinario” (concurso-oposición) do artigo 2 da Lei: Bolsas de “recolocación”, compensación económica, etc...

QUE SUCEDE COS SECTORES QUE TEÑEN UNHA NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE SELECCIÓN?

- En Sanidade e Ensino, dispoñen ata o 8 de xullo de 2022 para adaptar a súa normativa específica á modificación do artigo 10 do EBEP. Por exemplo, a Lei 55/2003 do Estatuto Marco, RD 276/2007; etc.
- Se no devandito prazo non leva a cabo, aplícase directamente o previsto no EBEP.