

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

**Aprovada la Llei 20/2021, de 28 de
desembre, de mesures urgents per a la
reducció de la temporalitat en l'ocupació
pública.**



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 312

Miércoles 29 de diciembre de 2021

Sec. I. Pág. 165067

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

21651 *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

Nota Jurídica núm. 17. Gener de 2022

Llei 20 /2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública

Introducció

Amb l'aprovació definitiva i l'entrada en vigor de la **Llei 20/2021, de 28 de desembre**, a partir del 30 de desembre de 2021, es converteix en llei, i almenys tàcitament, es substitueix el **RDL 14/2021, de 6 de juliol**, després d'una tramitació parlamentària urgent i en un context de gran dosi mediàtica.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, aprovada amb caràcter bàsic, implica l'actuació de totes les administracions públiques inclosa l'administració local que haurà d'afrontar la seva aplicació des de la doble perspectiva que abordarem en aquesta Nota: a) la **modificació del RDL 5/2015, de 31 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic** -en endavant, TREBEP- i, b) la **configuració dels processos d'estabilització de personal temporal** estructural i la convocatòria extraordinària d'estabilització de personal temporal de llarga durada.

A la **Nota Jurídica núm. 16** vam publicar les **5 idees principals sobre els processos d'estabilització del personal temporal** d'acord amb el *projecte de Llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública* **que finalment, com es preveia, s'ha aprovat i convertit en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb idèntic redactat**. Aquelles idees resulten encara vigents, tot i que en aquesta nota les abordarem novament per simplificar i refondre en un sol text els principals aspectes d'aplicació de la Llei amb caràcter global i no tan sols respecte dels processos d'estabilització de personal temporal.

Nogensmenys, respecte dels processos d'estabilització ressaltem també en aquesta Nota Jurídica **com a mesura d'aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre**, la primera i no prevista en la norma que caldria posar a la pràctica el més aviat possible, consistent en **l'elaboració del diagnòstic de l'ocupació temporal estructural de cada organització** per tal d'ordenar i planificar la reducció de la temporalitat vigent, hauria de ser el primer pas i la posada en marxa de l'activitat¹ prioritària en matèria de recursos humans de cada corporació local aquest any 2022.

¹ La Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local ofereix específicament línies d'assistència tècnica per donar suport a les entitats locals de la demarcació

Aquesta posada en marxa no s'ha de tenir en compte pels responsables de la gestió de recursos humans de les corporacions locals ja que les dades de l'ocupació temporal a les entitats locals a Catalunya tenen un pes específic en l'objectiu de sostenir una ocupació temporal estructural a les AP del **8%** que és pretén resoldre i assolir amb l'aplicació d'aquesta Llei.

Aquest pes específic de la temporalitat en l'ocupació pública de les corporacions locals es desprèn netament de les dades objectives de l'anàlisi de l'ocupació pública del **Banc de Dades de la Generalitat de Catalunya**, de les que d'un total de 82.163 del personal empleat públic local en plantilla a l'any 2021, **24.169 són temporals**, és a dir, **el 29,4% del personal empleat públic de plantilla estructural local és personal temporal**.

I a tot això, s'hi afegeix **l'ambició calendari** previst per la Llei per executar la reducció de la temporalitat que **s'haurà d'abordar, també per les corporacions locals, en un màxim de temps de 2 anys**, a comptar des d'aquest mateix any 2022, **al fixar l'aprovació de les ofertes públiques d'estabilització abans de l'1 de juny de 2022 i la resolució dels processos selectius abans del 31 de desembre de 2024**. A ningú se li escapa **la dificultat que suposarà acomplir aquests terminis²**, i tant és així que la mateixa Llei en la disposició addicional quarta exigeix de forma expressa a l'Administració que compleixi aquests terminis i que a l'efecte adopti, d'entre d'altres, mesures de celeritat i agilitat dels processos selectius, doncs de ben segur el legislador ha tingut en compte la mitjana de durada de qualsevol procés selectiu de personal a l'Administració pública que sobrepassa els 6 mesos de durada.

Així mateix, en aquesta **Nota Jurídica núm. 17** abordarem també els altres aspectes essencials de la Llei, que tal com es preveia en el text del RDL 14/2021, de 8 de juliol, afecten la modificació del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut de l'empleat públic, i en la línia de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, recull mesures de control de l'ocupació temporal amb la posada del *comptador a zero*, i estableix altres mesures a tall de sancions efectives, proporcionades i dissuasòries per tal d'evitar qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació temporal i nomenament de personal funcionari interí, que se sintetitzen en les 6 mesures següents:

1. **un durada màxima de les interinitats per vacant de tres anys**, transcorreguts els quals la vacant només podrà ser ocupada per funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu hagi quedat desert.
2. **l'obligació de les AP d'evitar qualsevol tipus d'irregularitat** en l'ocupació temporal.
3. **l'obligació de les AP de promoure l'adopció de criteris d'actuació i la coordinació dels òrgans amb responsabilitats** en matèria de gestió de personal.
4. **l'exigència de les responsabilitats** d'acord amb la normativa vigent a cada AP per les actuacions irregulars en l'ocupació temporal

² I a tot això s'ha de tenir en compte amb quins recursos tècnics propis de cada organització comptaran per poder implantar aquestes actuacions tenint en compte el mapa de les corporacions locals a la demarcació que **dels 311 municipis, 228 són municipis de menys de 10.000 habitants**.

5. **la nul·litat de ple dret** de tot acte administratiu, acord, o disposició reglamentària i de mesures que s'adoptin en desenvolupament que suposi directament o indirectament l'incompliment del termini màxim de permanència en l'ocupació temporal.
6. **un règim de compensacions econòmiques** tant al personal funcionari interí com al personal laboral temporal en els **supòsits d'incompliment de terminis màxims de permanència**.

En definitiva, aquesta **Nota Jurídica núm. 17** **ressalta els aspectes més importants de la Llei amb l'objectiu de facilitar l'aplicació i la gestió dels recursos humans** en les corporacions locals de la demarcació, en la mesura que el context actual ho permet, ja que detectem que es plantejaran noves qüestions en el futur fruit de dos aspectes que caldrà tenir en compte: a) la casuística particular de l'ocupació temporal de cadascuna de les corporacions, d'aquí l'èmfasi en prioritzar la seva diagnosi; b) la necessitat que el desplegament de la norma exigeix de la negociació col·lectiva prèvia per a la seva concreció, en especial per la determinació del sistema de selecció dels processos selectius d'estabilització i els criteris bàsics de desenvolupament d'aquest sistema selectiu, que, com veurem, serà un dels aspectes més rellevants per a l'efectiva aplicació de la Llei.

Llei 20 /2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública

índex

1. Nova redacció de l'article 10 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: *Funcionaris interins*
2. Nova redacció de l'article 11. 3 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: *Personal Laboral*
3. Introducció de la disposició addicional dissetena en el RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: *Mesures adreçades al control de la temporalitat en l'ocupació pública.*
4. Taxa d'estabilització de l'ocupació temporal.
5. Articulació dels processos d'estabilització: calendari d'aprovació de l'oferta pública d'ocupació i dels processos selectius.
6. Articulació dels processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal: el sistema de selecció i altres criteris del procés selectiu.
7. Convocatòria excepcional d'estabilització de l'ocupació temporal de llarga durada.
8. Compensacions de caràcter econòmic a favor del personal temporal que no superi el procés selectiu d'estabilització.

1. Nova redacció de l'article 10 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: *Funcionaris interins*

L'article 1.Ú. modifica la redacció de l'article 10 del TREBEP, mantenint la mateixa redacció prèvia introduïda pel RDL 14/2021, de 6 de juliol, i estableix que el nomenament de personal funcionari interí temporal es podrà realitzar per raons expressament justificades de necessitat i d'urgència per desenvolupar funcions pròpies de funcionaris de carrera i només es podrà realitzar per aquestes circumstàncies:

- Els nomenaments del **personal interí per vacant** a partir del dia 8 de juliol de 2021 -entrada en vigor del RDL 14/2021, de 6 de juliol, que ja ho preveïa- **tindran una durada màxima de 3 anys.**

Les places vacants ocupades per funcionari interí per vacant hauran de ser objecte de **cobertura mitjançant provisió o mobilitat** previst en la normativa de cada administració pública.

Transcorreguts 3 anys des del nomenament interí per vacant es produirà la finalització de la relació d'interinitat i la vacant només podrà ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu hagués quedat desert que, aleshores, es podrà realitzar un altre nomenament de personal funcionari interí.

Excepcionalment, **el funcionari interí per vacant podrà romandre en la plaça fins a la resolució de la convocatòria sempre que s'hagi publicat la convocatòria dins del termini de 3 anys a comptar des del nomenament d'interí per vacant**, i sense que el cessament doni lloc a cap tipus de compensació.

Hem de ressaltar que en el redactat de l'article 10 del TREBEP **desapareix l'obligació d'incloure les places vacants ocupades per personal funcionari interí en les ofertes públiques d'ocupació** corresponents al mateix exercici del nomenament i si no fos possible en l'exercici següent llevat amortització, per bé que s'introdueix aquesta obligació en la **disposició adicional tercera**³ per als nomenaments interins en les places vacants sobrevingudes per jubilació i sempre d'acord amb la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

³ **Disposició adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario.** Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario por jubilación, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos. Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa Presupuestaria.

- **Els nomenaments interins per substitució transitòria de titulars**, només pel temps estrictament necessari.
- **Els nomenaments interins per l'execució de programes de caràcter temporal** només per **durada màxima de 3 anys**, ampliable a 12 mesos més per les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut.
- **Els nomenaments de funcionaris per acumulació de tasques** podrà ser per un període de **9 mesos dins d'un període 18 mesos**.

Es manté que els procediments de selecció del personal funcionari interí seran públics i es regiran pels principis constitucionals i legals d'igualtat, mèrit i capacitat, publicitat i celeritat i tindran per finalitat la cobertura immediata del lloc. **I afegeix** que el nomenament interí derivat d'aquests procediments de selecció **en cap cas donarà lloc al reconeixement de la condició de funcionari de carrera**.

Així, el redactat de l'article 10 TREBEP segueix preveient que al personal funcionari interí **li serà aplicable el règim general del personal funcionari de carrera sempre que sigui adequat a la seva naturalesa de condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu nomenament**, llevat d'aquells drets inherents a la condició de funcionari de carrera.

Finalment, respecte del **cessament del funcionari interí**, l'article 10.3 estableix que es formalitzarà d'ofici la finalització de la relació d'interinitat, i sense donar dret a cap compensació, i a més de les causes previstes a l'article 63 del TREBEP, **afegeix per qualsevol de les causes taxades següents**:

- a) Per la **cobertura reglada del lloc per personal funcionari de carrera** a través de qualsevol dels procediments legalment establerts.
- b) Per **raons organitzatives que donin lloc a la supressió o amortització** dels llocs assignats.
- c) Per la **finalització del termini autoritzat expressament recollit en el seu nomenament**.
- d) Per la **finalització de la causa que doni lloc al seu nomenament**.

En conclusió, l'aplicació d'aquest article 10 del TREBEP haurà de comportar que a partir del 8 de juliol de 2021 tots els nomenaments interins per vacant no podran tenir una durada superior als 3 anys a comptar des de la data del seu nomenament, fixant-ne el control per a la seva deguda finalització, així com la seva previsió expressa en el mateix decret de nomenament d'interí per vacant.

2. Nova redacció de l'article 11.3 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: *Personal Laboral*

L'article 1.Dos de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, manté la mateixa redacció introduïda pel precedent RDL 14/2021, de 6 de juliol, pel que fa a la modificació de l'article 11 del TREBEP introduint un nou apartat 11.3 que ve a confirmar, si hi havia cap dubte (?), que els procediments de selecció del **personal laboral** seran públics regint-se, en tot cas, pels principis constitucionals i legals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. I afegeix també que en el cas del **personal laboral temporal** es regiran igualment pel principi de celeritat atenent la finalitat justificada per raons expressament justificades de necessitat i d'urgència.

En definitiva, la introducció d'aquest redactat de l'article 11.3 del TREBEP resulta ser, a criteri de la doctrina científica, **una mera manifestació expressa de l'aplicació dels principis rectors i requisits per a l'accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei, regulats en els articles 55 i ss del mateix TREBEP**, i que també exigeixen que per accedir a l'ocupació pública sigui necessari superar un procés selectiu públic en el qual es garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, tal com ja s'ha vingut aplicant per totes les entitats locals en la selecció del personal laboral des de l'aprovació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

3. Introducció de la disposició addicional dissetena en el RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: *Mesures adreçades al control de la temporalitat en l'ocupació pública*.

L'article 1. Tres de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, introdueix **la disposició addicional dissetena del TREBEP**, mantenint el literal del RDL 14/2021, de 6 de juliol, de *mesures adreçades al control de la temporalitat en l'ocupació pública* i estableix específicament les mesures següents:

1. **La responsabilitat de les administracions públiques** del compliment de les previsions contingudes en la present norma.
2. **L'obligació** de les administracions públiques **de vetllar per evitar qualsevol tipus d'irregularitat** en la contractació temporal i els nomenaments de personal funcionari interí, així com l'exigència de les responsabilitats, d'acord amb la normativa vigent a cada AP per a les actuacions irregulars en l'ocupació temporal.

3. **L'obligació de les administracions públiques de promoure l'adopció de criteris d'actuació i una actuació coordinada dels òrgans amb responsabilitats en matèria de gestió de personal** i, a la vegada, determina **la nul·litat de ple dret de tot acte administratiu, acord, o disposició reglamentària** i de mesures que s'adoptin en desenvolupament que suposi directa o indirectament **l'incompliment del termini màxim de permanència** en l'ocupació temporal.
4. Finalment, i en la línia de la jurisprudència del TJUE estableix **un règim de compensacions econòmiques⁴** tant al personal funcionari interí com al personal laboral temporal en els supòsits **d'incompliment de terminis màxims de permanència sempre que la finalització no sigui per causa disciplinària o renúncia**:
 - a. **Al funcionari interí afectat** per incompliment del termini màxim de permanència donarà lloc a una **compensació econòmica** equivalent a **20 dies de les retribucions fixes per any de servei** prorratejant-se per mesos el període de temps inferior a un any, fins a un **màxim de 12 mensualitats**. El dret a aquesta compensació naixerà a partir de la data del cessament efectiu i la quantia estarà referida exclusivament al nomenament que porti causa l'incompliment.
 - b. **Al personal laboral temporal** afectat per l'incompliment del termini màxim de permanència donarà dret a percebre la mateixa **compensació econòmica de 20 dies de salari fix per any de servei** prorratejant-se per mesos el període de temps inferior a un any, fins a un **màxim de 12 mensualitats sense perjudici de la indemnització que pugui correspondre per la vulneració de la normativa laboral específica**, que aleshores **consistirà en la diferència** entre el màxim de 20 dies del seu salari fix per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats, prorratejant-se per mesos el període de temps inferior a un any, **i la indemnització que li correspongui percebre per l'extinció del seu contracte**. El dret a aquesta compensació naixerà a partir del cessament efectiu i la quantia estarà referida exclusivament al contracte que doni lloc a l'incompliment. En el cas que la indemnització fos reconeguda en via judicial es procedirà la compensació de quantitats. És a dir, en el cas que es declari judicialment que l'extinció del contracte del personal laboral constitueix un acomiadament improcedent s'abonarà la indemnització corresponent descomptant la compensació de 20 dies

⁴ La definició d'aquestes compensacions econòmiques per finalització de servei a l'igual que la definida per la no superació del procés selectiu d'estabilització no integraria el caràcter d'indemnització per acomiadament previst en l'article 7 de la LIRPF que regula les exempcions a aquest impost, per bé que informem que s'ha aplicat una consulta a l'efecte a l'agència tributària.

per any treballat amb un màxim de 12 mensualitat establert en la nova disposició addicional 17a. del TREBEP.

Per tant, **l'aplicació d'aquesta disposició addicional dissetena rau en establir els controls interns de gestió de recursos humans dels terminis màxims de durada dels nomenaments interins i de les contractacions temporals a partir de l'entrada en vigor del RDL 14/2021 i de la Llei, tal com ho preveu expressament la disposició transitòria segona⁵, a fi i efecte d'evitar qualsevol responsabilitat, especialment la derivada de l'obligació d'aplicar el règim de compensacions de caràcter econòmic per haver incomplert el termini màxim de permanència fixat en el nou article 10 del TREBEP i en la normativa laboral⁶.**

4. Taxa d'estabilització de l'ocupació temporal.

L'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, segueix el dictat precedent del RDL 14/2021, de 6 de juliol, i estableix **una nova taxa d'estabilització de l'ocupació temporal** addicionalment a l'establerta en els articles 19.Ú.6 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017 -en endavant LPGE 2017- , i 19. Ú.9 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per l'any 2018 -en endavant LPGE 2018-.

Aquesta **nova taxa d'estabilització de l'ocupació temporal inclou les places de naturalesa estructural, que estiguin o no dins dels instruments d'ordenació/organització de recursos humans (RLT, plantilla, catàleg o annex de personal) i que havent estat dotades pressupostàriament hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys en els 3 anys abans al 31 de desembre de 2020.**

⁵ **Disposició transitòria segona: Efectes.** Les previsions contingudes en l'article 1 d'aquesta Llei seran d'aplicació únicament respecte del personal temporal nomenat o contractat amb posterioritat la seva entrada en vigor.

⁶ **RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.**

D'aquesta manera les taxes d'estabilització de l'ocupació temporal quedarien configurades:

Normativa	Taxa d'estabilització	Condicció de l'ocupació temporal i ininterrompuda
Taxa estabilització LPGE 2017	100% places ⁷	3 anys abans del 31.12.2016
Taxa estabilització LPGE 2018	100% places	3 anys abans del 31.12. 2017
Taxa estabilització Llei 20/2021, 28 de desembre	Les places estructurals que estiguin o no dins instruments plantilla o RLT	3 anys abans del 31.12.2020

L'article 2.1 segon paràgraf estableix que les places afectades pels processos d'estabilització LPGE 2017 i LPGE 2018 seran incloses dins del procés d'estabilització descrit en el paràgraf primer del mateix article 2.1, sempre que havent estat incloses en les corresponents ofertes públiques d'ocupació no hagin estat convocades o havent estat convocades i resoltes hagin quedat desertes.

Per tant, en aquells supòsits en que s'hagi publicat la convocatòria dels processos selectius d'estabilització emparats en les LPGE de 2017 i 2018 en els respectius diaris oficials, iniciant el termini de presentació de documentació per part dels aspirants, el procés ha de continuar fins la seva conclusió. No es podrà desistir, "deixar sense efecte" o altres mesures equivalents per a poder-se acollir al règim jurídic establert en la Llei 20/2021, llevat dels supòsits de revisió d'ofici (article 106 de la Llei 39/2015) o lesitimitat (article 107 de la Llei 39/2015) dels actes administratius.

Aquests processos selectius d'estabilització emparats en les LPGE de 2017 i 2018 ja convocats **hauran de resoldre's en la data de 31 de desembre de 2024** d'acord amb la disposició transitòria primera que, a diferència d'allò que disposava el RDL 14/2021, de 6 de juliol en què s'establí com a règim jurídic dels processos d'estabilització convocats, només estableix el mateix termini de resolució que altrament és coincident amb el previst per la resta de processos selectius d'estabilització.

En conclusió, l'aplicació d'aquest article amb la inclusió expressa prevista en aquest paràgraf segon de l'article 2.1. **pretén resoldre algunes qüestions d'aplicació derivades de la manca d'execució de les ofertes públiques d'ocupació de les taxes d'estabilització previstes a la LPGE 2017 i 2018**, i que es trobaven pendents de convocar pendents que la normativa- ara aprovada- es preveïés homogeneïtzar els criteris d'articulació dels processos d'estabilització i els corresponents processos selectius.

⁷ Disposició adicional vigèsima tercera de la LPGE 2020: *Disposición adicional vigésima tercera Procesos de estabilización al amparo del artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017/ La tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.*

5. Articulació dels processos d'estabilització: calendari d'aprovació de l'oferta pública d'ocupació i dels processos selectius.

L'article 2.2 de la Llei estableix que les ofertes d'ocupació que articulïn els processos d'estabilització contemplats a l'apartat 1, referint-se a les taxes addicionals d'estabilització previstes a la LPGE 2017 i a la LPGE 2018, així com el nou procés d'estabilització -referint-se a la nova taxa addicional d'estabilització- **han d'aprovar-se i publicar-se en els respectius diaris oficials abans del 1 de juny de 2022.**

La Llei ha previst resoldre dubtes d'homogeneïtzació dels processos d'estabilització i quant al termini **d'aprovació de l'oferta pública**⁸ que els aprovi establint per a totes les ofertes públiques d'ocupació que articulïn els processos d'estabilització **una nova data màxima d'aprovació que passa a ser l'1 de juny de 2022.**

La implicació d'aquesta nova data per aprovar les ofertes públiques d'ocupació que articulïn els processos d'estabilització contemplats a l'apartat 1, incideix en la necessitat imprescindible que cada administració elabori **el diagnòstic de l'ocupació temporal**⁹ amb caràcter previ, tal com hem emfatitzat perquè sigui una actuació prioritària en matèria de recursos humans de les corporacions locals de la demarcació.

El diagnòstic de l'ocupació temporal permetrà també donar resposta a la **certificació** d'aquestes dades que s'estableix a l'apartat 7 d'aquest mateix article 2 de la Llei que s'exigeix que **caldrà certificar el nombre de places estructurals ocupades de forma temporal existents** per cada administració davant del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública.

I finalment regula **el calendari aplicable als processos selectius d'estabilització** de l'ocupació temporal, homogeneïtzant les dates al fixar les dates màximes previstes, tant la prevista per a la publicació de les **convocatòries dels processos selectius** per a la cobertura de les places que hauran de produir-se abans del **31 de desembre 2022**, com també la data màxima prevista per a la **resolució dels processos selectius** que hauran de finalitzar abans del **31 de desembre de 2024.**

⁸ La Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per l'any 2022, estableix a l'article 19 Ú 1: *Lo establecido en los párrafos anteriores [taxa de reposición de efectives] se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización de rivados del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

⁹ La Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local ofereix específicament línies d'assistència tècnica per donar suport a les entitats locals de la demarcació.

Llei 20/2021, de 28 de desembre	Taxa d'estabilització	Calendari aprovació i publicació OPO estabilització	Calendari publicació convocatòries processos selectius	Calendari resolució processos selectius
Article 2.1 + article 2.2	LPGE 2017: 100% places ¹⁰ determinats almenys 3 anys abans del 31.12.2016	01.06.2022	31.12.2022	31.12.2024
Article 2.1+ article 2.2	LPGE 2018: 100% places almenys 3 anys abans del 31.12. 2017	01.06.2022	31.12.2022	31.12.2024
Article 2.1+ article 2.2	Nova taxa: Les places estructurals que estiguin o no dins instruments plantilla o RLLT almenys 3 anys abans del 31.12.2020	01.06.2022	31.12.2022	31.12.2024

En definitiva l'aplicació d'aquest article **exigeix el compliment d'aquests calendaris** ja que, de forma expressa, en la disposició addicional quarta s'estableix que **les administracions públiques hauran d'assegurar el compliment del termini establert per a l'execució dels processos selectius** i a l'efecte preveu: a) l'adopció de les mesures apropiades per al desenvolupament àgil com poden ser, d'entre d'altres, la reducció de terminis, la digitalització dels processos i l'acumulació de proves en un únic exercici (...); b) **l'encomana de gestió material de la selecció de personal** a les diputacions o entitats supramunicipals, com a mesura en l'àmbit local, llevat per als municipis de gran població en la disposició addicional primera.

Hem de tenir present que d'acord amb els criteris establerts en la doctrina del Tribunal Suprem, els terminis d'aprovació de l'Oferta Pública han de qualificar-se d'essencials de forma que el seu incompliment podria comportar la caducitat de l'oferta i amb les seves conseqüències.

¹⁰ Disposició addicional vigèsima tercera de la LPGE 2020: *Disposición adicional vigésima tercera Procesos de estabilización al amparo del artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017/ La tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.*

6. Articulació dels processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal: el sistema de selecció i altres criteris del procés selectiu.

L'article 2.4 de la Llei, que segueix també el dictat del RDL 14/2021, de 6 de juliol, disposa **l'articulació dels processos selectius els quals hauran de garantir els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**, i sense perjudici de la normativa específica pròpia de funció pública de cada administració, estableix que **el sistema de selecció serà el del concurs-oposició amb una valoració en la fase de concurs d'un 40% de la puntuació total** en la qual es tindrà en compte **majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent que correspongui a la convocatòria**.

Com a **novetat important**, afegim, que en el marc de la negociació col·lectiva establerta en l'article 37.1 c) del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, **els exercicis de la fase d'oposició podran ser NO eliminatoris**.

Finalment, hem de ressaltar la disposició addicional primera que inclou com a mesures específiques per a l'Administració local, seguint el RDL 14/2021, de 6 de juliol, que els processos d'estabilització de l'ocupació temporal es regiran per l'article 2, i **NO seran d'aplicació els articles 8 i 9 del Reial Decret 896/1991, de 7 de juny**, pel qual s'estableixen les **regles bàsiques i els programes mínims** als quals s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració local.

Aquesta disposició addicional primera manté també que els municipis, llevat els de gran població, podran **encomanar la gestió material de la selecció del funcionari de carrera i laboral fix, i també el temporal**, a les **diputacions provincials**, consells insulars, ens supramunicipals.

L'articulació d'aquests criteris que afecten el sistema de selecció s'hauran de posar en joc en **l'àmbit de la negociació col·lectiva de l'article 37.1 c) TREBEP** que prendrà rellevància, no només pels calendaris previstos que exigiran la presa de mesures d'agilitat i celeritat, sinó també per la necessària homogeneïtzació dels criteris aplicables en els diferents processos selectius de les diferents administracions locals.

La negociació col·lectiva pren rellevància en tot el procés d'estabilització, i així ho preveu la disposició addicional novena de la mateixa Llei que exigeix que en el marc d'allò establert en el TREBEP i en la mateixa Llei, les entitats locals desenvoluparan els processos d'estabilització i portaran a terme, en el marc d'allò que preveu aquesta Llei, els **acords amb les organitzacions sindicals per assolir l'objectiu de la reducció de la temporalitat**.

En definitiva, l'aplicació dels criteris sobre el sistema de selecció i la seva concreció bàsica hauran de ser determinats mitjançant la negociació col·lectiva que requerirà la necessitat de preveure-la en diferents àmbits i en especial en l'àmbit de la negociació col·lectiva comuna pels Ajuntaments de menys de 20.000 habitants.

Taxa estabilització		Criteris sistema de selecció processos selectius estabilització
Article 2.1	LPGE2017:100% ¹¹ places 3 anys abans del 31.12.2016	Concurs –oposició torn lliure
	LPGE 2018: 100% places almenys 3 anys abans del 31.12. 2017	40% valoració de mèrits majoritàriament experiència professional cos, escala, categoria o equivalent
	Nova Taxa: les places estructurals que estiguin o no dins instruments plantilla o RLLT almenys 3 anys abans del 31.12.2020	No aplicable temaris ni programes mínims ni regles bàsiques Possible fase oposició NO eliminatòria – negociació col·lectiva

7. Convocatòria excepcional d'estabilització de l'ocupació temporal de llarga durada pel sistema de concurs.

La novetat més destacada per la gran difusió mediàtica, i novetat respecte del RDL 14/2021, es materialitza en **la disposició adicional sisena de la Llei** que estableix literalment que **les administracions públiques convocaran**, amb caràcter excepcional, i d'acord amb allò que preveu l'article 61.6 i 7 del TREBEP, **pel sistema de concurs**, aquelles **places que reunint els requisits establerts en l'article 2.1 hagin estat ocupades amb caràcter temporal de forma ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016**.

Aquests processos es realitzaran per **una sola vegada i podran ser objecte de negociació en l'àmbit de les entitats locals**, i respectaran, en tot cas, els terminis establerts de calendari dels processos d'estabilització: termini de publicació d'ofertes públiques d'estabilització 01.06.2022, termini de publicació de les convocatòries de processos

¹¹ Disposició adicional vigèsima tercera de la LPGE 2020: *Disposición adicional vigésima tercera Procesos de estabilización al amparo del artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017/ La tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.*

d'estabilització abans de 31.12.2022 i termini de resolució dels processos selectius d'estabilització abans de 31.12.2024.

La Llei no ho diu de forma expressa i literal, si bé les **convocatòries excepcionals**, per **una sola vegada i pel sistema de concurs** hauran de garantir els principis constitucionals i legals previstos en l'article 2.4 de la mateixa Llei: la lliure concurrència, el mèrit, la capacitat, la igualtat i la publicitat.

La Llei incorpora a més una nova **disposició addicional vuitena** que per bé que es titula la **identificació de les places a incloure en les convocatòries de concurs**, estableix que els processos d'estabilització continguts a la disposició addicional sisena **inclouran** en les seves convocatòries **les places vacants de naturalesa estructural ocupades de forma temporal per personal amb una relació**, d'aquesta naturalesa [temporal], **abans de l'1 de gener de 2016**.

Aquesta nova disposició addicional vuitena, malgrat els interrogants que planteja, complementa la disposició addicional sisena a l'afegir la possible interrelació entre l'ocupació temporal de places estructurals amb la relació del personal amb vinculació temporal abans de l'1 de gener de 2016 ¹².

Hem de reiterar **la necessitat de que cada administració elabori la diagnosi de l'ocupació temporal** per poder discernir l'ocupació temporal de llarga durada de la resta de places incloses en les taxes d'estabilització quan **no** reuneixin el requisit de trobar-se ocupades amb caràcter temporal de forma ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016 o per personal amb una relació, d'aquesta naturalesa [temporal], abans de l'1 de gener de 2016.

Finalment, i de cara a l'aplicació d'aquests preceptes, hem de ressaltar la **disposició addicional novena** quan estableix de forma expressa que les entitats locals desenvoluparan els processos d'estabilització [incloent també el concurs excepcional d'ocupació de llarga durada] i ho portaran a terme d'acord amb la Llei, amb el TREBEP, i **amb acords amb les organitzacions sindicals** amb l'objectiu de reduir la temporalitat fixada en el 8% de l'ocupació de caràcter estructural.

Aquesta disposició, per tant, haurà de posar en valor **la necessitat de preveure l'àmbit de la negociació col·lectiva comuna per als ajuntaments i en especial per als ajuntaments de menys de 20.000 habitants**, doncs s'ha de tenir present que dels **311**

¹² El preàmbul del projecte de Llei establia que con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años (...). La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales (...) afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 a 2015 que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las ofertas públicas de empleo, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

municipis de la demarcació, 228 tenen menys de 10.000 habitants, pressupòsit de la dificultat que puguin comptar amb una estructura i recursos tècnics necessaris a l'efecte.

És evident que haurem de **romandre expectants a allò que resulti de l'àmbit de negociació col·lectiva necessària i imprescindible per a la implementació dels processos d'estabilització i la concreció dels criteris bàsics dels procediments selectius** en aspectes tant importants com:

- en la determinació dels sistemes selectius que afectin:
 - el concurs de mèrits per a la convocatòria excepcional d'estabilització de l'ocupació temporal de llarga durada,
 - i el concurs-oposició amb fase d'oposició eliminatòria o no per a la resta de processos d'estabilització de l'ocupació temporal.
- En els aspectes bàsics del seu desenvolupament que podran afectar en:
 - la determinació de la valoració de l'experiència professional,
 - la determinació de la valoració d'altres competències,
 - la determinació de la realització de proves i exercicis,
 - les mesures d'agilització d'execució del procés selectius,
 - la inclusió en borses de personal temporal existents o específiques, etc.

I tot plegat, i a la fi necessari per a la deguda execució del global dels processos d'estabilització que recordem exigeix complimentar en un **calendari molt ambiciós** que obligarà els representants de l'administració i del personal a aplicar **la celeritat en la culminació d'aquests processos de negociació.**

Taxa Estabilització		Criteris sistema de selecció processos selectius estabilització	Ocupació temporal de llarga durada		Criteris sistema de selecció ocupació temporal de llarga durada
Artícles 2.1 +2.4	LPGE2017: 100% places ¹³ almenys 3 anys abans del 31.12.2016	Concurs –oposició 40% valoració de mèrits majoritàriament experiència professional cos, escala, categoria o equivalent No aplicable temaris ni programes mínims	Disp. add. sisena +	Places que reunint els requisits establerts en <u>l'article 2.1</u> hagin estat ocupades amb caràcter temporal de forma ininterrompuda amb anterioritat a <u>1 de gener de 2016.</u> Places vacants estructurals ocupades per personal amb una relació de naturalesa temporal abans de <u>l'1 de gener de 2016.</u>	Concurs de mèrits
	LPGE2018: 100% places almenys 3 anys abans del 31.12. 2017				
	Nova Taxa: Les places estructurals que estiguin o no dins instruments plantilla o RLLT almenys 3 anys abans del 31.12.2020	Possible fase oposició No eliminatòria	Disp. add. vuitena		

¹³ Disposició adicional vigésima tercera de la LPGE 2020: *Disposición adicional vigésima tercera Procesos de estabilización al amparo del artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017/ La tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.*

8. Compensacions de caràcter econòmic a favor del personal temporal en actiu que no superi el procés selectiu d'estabilització.

L'article 2.6 de la Llei, seguint el RDL 14/2021, de 6 de juliol, estableix que correspondrà **una compensació de caràcter econòmic equivalent¹⁴ a 20 dies de retribucions fixes per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferior a un any, fins a un màxim de 12 mensualitats**, per al personal funcionari interí o el personal laboral temporal que, estant en actiu com tal, **veïés finalitzada la seva relació amb l'administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització.**

En el cas del **personal laboral temporal**, aquesta compensació consistirà en **la diferència** entre el màxim de **20 dies de salari fix per any de servei**, amb un màxim de 12 mensualitats, **i la indemnització** que li correspongui percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. En el cas que la indemnització fos reconeguda en via judicial, es procedirà la compensació de quantitats.

Per tal de percebre aquesta compensació **el personal temporal ha d'estar en actiu i ha de participar en el procés selectiu d'estabilització**, i en el supòsit que no es presenti no tindrà dret a percebre cap compensació econòmica per veure finalitzada la seva relació.

Val a dir, i sense perjudici del dret a percebre la compensació econòmica, la Llei ha previst que les convocatòries d'estabilització puguin preveure per que aquelles persones que no superin el procés selectiu la inclusió en borses de personal funcionari interí o personal laboral temporal o la seva integració en borses ja existents. De fet, fins i tot es

¹⁴ El caràcter d'aquesta definida com a **compensació econòmica per finalitzar la relació de servei amb l'administració** i la seva terminologia- no es contempla terminològicament com una indemnització per acomiadament - sembla que podria restar subjecte a l'IRPF i no resultar-ne exempta, segons les previsions vigents de l'article 7 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, per això, s'ha aplicat la consulta a l'agència tributària.

preveu que s'integren en aquestes borses els candidats que hagin obtingut un puntuació que la convocatòria consideri suficient tot i que no hagin superat el procés selectiu d'estabilització.

Per tant, l'aplicació d'aquest article que regula la compensació econòmica per finalització de la relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització afecta tots els processos d'estabilització de l'ocupació temporal regulats al'article 2.1 i 2.2, esvaint els interrogants sobre l'aplicació de la compensació econòmica als aspirants que no superessin processos selectius d'estabilització executats amb anterioritat a l'entrada en vigor del RDL 14/2021¹⁵ i, malgrat que la Llei no ho expressa en la disposició addicional sisena, també com a procés d'estabilització li resultarà d'aplicació aquesta compensació en els mateixos termes.

La diagnosi de l'ocupació temporal haurà de donar la informació per tal d'elaborar també un estudi econòmic-pressupostari, no exempt de complexitat per manca de referències pròpies i alienes de precedents i resultats, de **la previsió necessària de cada entitat** per afrontar les possibles conseqüències compensatòries econòmiques d'aquests processos.

¹⁵ Tal com ja s'ha pronunciat a favor el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sala contenciosa administrativa, en les sentències núm.7348/2021 de 20 de juliol, i núm. 7378/2021 de 21 de juliol.

Referències normatives

Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Text del projecte de Llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (procedent del RDL 14/2021, de 6 de juliol).

Reial Decret Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022.

Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Reial Decret 896/1991, de 7 de juny, pel que s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims als quals s'ha d'ajustar el procediment de selecció de funcionaris de l'Administració local.

Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017.

Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018.

Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021.

Reial Decret Llei 23/2020, de 23 de juny, pel que s'aproven mesures en matèria d'energia i en altres àmbits per la reactivació econòmica.

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans

Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona

Telèfon: 93.402.22.76