



**ESTA
BILIT
ZACIÓ**

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

Guia pràctica

 intersindical-csc.cat

 [@LaIntersindical](https://twitter.com/LaIntersindical)

**INTER ///
SINDICAL**
TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL

Sumari

Processos d'estabilització del personal interí i temporal	3
a) Concurs oposició (art. 2.1 de la Llei)	3
b) Concurs de mèrits (únic i extraordinari) (Disposició addicional 6a)	3
Qui hi podrà participar?	3
Terminis	4
A qui afecta aquest decret?	4
Altres afectacions	4
Nova definició de funcionariat interí (modificació de l'EBEP)	4
Responsabilitats de l'Administració	4
Personal docent i sanitari	5
Personal dels ens locals	5
La postura de La Intersindical	5
Infografia	7

Nota:

En la versió digital d'aquest document piqueu damunt el tema que us interessi per accedir al contingut.
Per tornar al sumari piqueu damunt l'icona de la casa.



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

Processos d'estabilització del personal interí i temporal

S'estableixen dos procediments:

a) Concurs oposició (art. 2.1 de la Llei):

1.-A més de les places esmentades en l'Acord dels PESCO de 2017 (recollides en els pressupostos generals de 2017 i 2018), s'afegeixen les places estructurals que formen part o no de les relacions de lloc de treball (RLT) o de les plantilles i que hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys els 3 anys anteriors al 31 de desembre de 2020.

2.-Els exercicis de la fase d'oposició podran ser no eliminatoris. És a dir, s'haurà de negociar aquest punt a cada administració convocant. També es preveu una puntuació del 40% (en què majoritàriament s'ha de tenir en compte l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent) en la fase de mèrits i un 60% de la fase d'oposició.

3.-Si el personal interí o temporal no supera el concurs oposició i és cessat, serà compensat amb vint dies per any de servei fins un màxim de 12 mesos, sempre que s'hagi presentat al procediment selectiu. En cas contrari no serà indemnitzat.

3bis.-Es podran crear borses de treball per les persones que no hagin superat la convocatòria.

4.-Afectació als processos PESCO 2017 i 2018: si el procés selectiu encara no s'ha convocat, aquestes places hauran d'anar al procediment de concurs-oposició.

5.-Si hi ha convocatòria publicada, s'hauran de treure les places que estiguin afectades segons el requisit de temporalitat exigint per ser proveïdes a través del concurs de mèrits.

b) Concurs de mèrits (únic i extraordinari) (Disposició addicional 6a):

1.-S'oferiran les places estructurals que formen part o no de les RLT o de les plantilles i que hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament amb anterioritat a l'1 de gener de 2016 i també les places ocupades de forma temporal per personal amb una relació, també temporal, anterior a l'1 de gener de 2016.

2.-Es convocarà per una sola vegada i serà de lliure concurrència.

Qui hi podrà participar?

En ambdós casos es parla dels requisits que han de complir les places vacants per tal de ser objecte de convocatòria. No es fa mai referència als requisits que ha de complir el personal que les està ocupant.

Per tant, els dos procediments són de lliure concurrència i per tant hi podrà participar tothom independentment que estigui treballant o no a l'administració sempre que compleixi els requisits de la convocatòria.



Els principis dels dos procediments (concurs de mèrits i el concurs-oposició) són: la lliure concurrència (obert a tothom), igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Terminis

Hi ha una coincidència en els terminis la qual cosa deixa entreveure que la prioritització serà primer realitzar el concurs de mèrits i després el concurs oposició. Si fos a l'inrevés podria passar que la convocatòria del concurs oposició deixés sense places a cobrir en una convocatòria posterior del concurs de mèrits.

En relació amb la preferència dels processos, com que el concurs de mèrits s'inclou en la darrera modificació en la Disposició addicional 6a, es podria interpretar que el procés únic i extraordinari caldria que anés prioritari als concursos-oposició ordinaris. L'extraordinarietat i unicitat del concurs de mèrits li hauria de donar prioritat.

Es preveuen els terminis següents:

- Oferta pública: publicació abans de l'1 de juny de 2022
- Convocatòries: publicació abans del 31 de desembre de 2022
- Finalització dels processos: abans del 31 de desembre de 2024

A qui afecta aquest decret?

El decret afecta al personal interí (funcionari) i temporal (laboral) que ja està treballant i al personal que vol accedir a la funció pública. Aquest darrer haurà d'aprovar les oposicions en el termini de tres anys des de la seva incorporació a una plaça vacant o serà cessat al quart any, si no concorren les excepcions exposades anteriorment.

Tant el concurs oposició com el concurs de mèrits són de lliure concurrència, és a dir, es pot presentar qualsevol persona als dos procediments mentre compleixi els requisits de la convocatòria, independentment de si ja està treballant o no. El concurs de mèrits es convocarà només una vegada.

Altres afectacions

Nova definició de funcionariat interí (modificació de l'EBEP)

- 1.-És funcionariat interí qui ocupa una plaça vacant, que només podrà ser per un màxim de tres anys; qui substitueixi un titular transitòriament; qui ocupa places de programes de caràcter temporal que no podran durar més de tres anys; i qui ocupa places per acumulació de tasques per un termini màxim de nou mesos.
- 2.-Als tres anys d'ocupar una plaça vacant es procedirà al cessament, excepte que el procediment selectiu corresponent quedi desert o no s'hagi resolt encara.
- 3.-Les disposicions anteriors seran d'aplicació al personal temporal nomenat o contractat amb posterioritat a l'entrada en vigor de la Llei.

Responsabilitats de l'Administració

- 1.-S'exigiran responsabilitats a les administracions públiques que actuen irregularment en l'aplicació d'aquesta Llei, d'acord amb la normativa vigent.
- 2.-Tot acord, pacte o acte que contradigui aquesta norma serà nul de ple dret.

3.-L'incompliment del període màxim de tres anys d'ocupació d'una vacant generarà una compensació econòmica de vint dies per any de servei fins un màxim de 12 mesos, a partir del seu cessament.

Personal docent i sanitari

En el termini d'un any (08/07/2022) des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei (des de la convalidació del Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, com diu la disposició final 2a d'aquest RD) s'hauria de procedir a l'adaptació de la normativa del personal docent i del personal estatutari i equivalent dels serveis de salut d'acord amb les peculiaritats pròpies del seu règim jurídic en tot allò referent a l'article 1 del Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, idènticament reproduït per l'article 1 de la nova Llei 20/2021, de 28 de desembre. No obstant això, tot allò aprovat per l'article 2 i les disposicions addicionals de la nova Llei, són plenament vigents des de la seva entrada en vigor (30/12/2021), i en especial, les noves normes de publicació d'una darrera oposició d'estabilització i noves regles per a les convocatòries d'estabilització pendent, inclòs el concurs de mèrits, que són per a tots els sectors. Respecte al personal docent ja s'està acordant i concretant la tipologia d'aquests processos que recull la normativa.

Transcorregut aquest termini sense que es produeixi l'esmentada adaptació de la legislació específica seran de plena aplicació a aquest personal les previsions contingudes en aquesta normativa.

Personal dels ens locals

En l'àmbit local no es d'aplicació el temari mínim d'oposicions fixat al Reial decret 896/1991 en aquelles places en concurs-oposició.

La postura de La Intersindical

Havent conegut el redactat definitiu de la nova Llei, pensem que continua sent insuficient i que genera massa incerteses entre els treballadors, de manera que el risc de patir l'ERO més gran de la història continua present. És cert que s'han habilitat els instruments que des de la Intersindical demanàvem per a "l'estabilització de les plantilles", com ho és el concurs de mèrits, cosa que suposa un avenç per a determinats col·lectius. Però, alhora, s'hi han posat uns condicionants restrictius i queda en mans de cada administració com aplicar-los, de manera que la incertesa continua.

Per corregir l'abús de temporalitat no només s'ha d'aconseguir estabilitzar les places, sinó que s'ha d'acabar amb la interinitat crònica de milers de treballadors públics que, de forma concatenada o no, en la mateixa o en diverses places, han cobert les necessitats de les administracions catalanes.

Tot i que clarament la Llei parla en tot moment de places i no de persones i que els principis de mèrit, capacitat i igualtat han de regir els processos, caldria plantejar mesures d'estabilització addicionals per a aquells docents que, un cop realitzats els diferents processos quedin exclosos de l'estabilització. (Possibilitat pla d'estabilització posterior).

Des de la perspectiva d'Educació i amb la capacitat que tindrà la Generalitat per a l'execució de la Llei (Disposició final 1a), caldrà que el Departament d'Educació precisi bé què són les places estructurals (perquè no queden definides), que estableixi els criteris i que publiqui les places que entrarien en el procés de concurs de mèrits i en el concurs-oposició. De la mateixa manera, caldrà precisar el concepte "que hagin estat ocupades amb caràcter temporal i de manera ininterrompuda" perquè no queda definit.



L'actual projecte de Llei genera greuges, ja que d'una banda obre la via del concurs de mèrits per a les places ocupades amb anterioritat a l'1 de gener de 2016, mentre que les places ocupades ininterrompudament entre el 31 de desembre de 2017 i el 31 de desembre de 2020 s'hauran de convocar per concurs-oposició.

En aquesta llei també es manté l'acomiadament als tres anys d'ocupar la vacant per als nous nomenaments que s'han fet arran de la "lletada", així com la indemnització en cas d'acomiadament de 20 dies de retribucions fixes per any treballat, i no de 33, amb una limitació de 12 mensualitats.

Altra vegada, el futur de moltíssims treballadors catalans s'ha decidit a Madrid, en aquest cas, al Congrés espanyol, ja que el Govern autonòmic no té prou capacitat legislativa com per establir els mecanismes necessaris per a l'estabilització.

La nostra aspiració, més enllà de la reivindicació concreta que tenim en aquest moment, és la d'assolir un marc català de relacions laborals que només serà possible mitjançant la construcció d'una República catalana independent.



infografia

Processos d'estabilització del personal interí i temporal



Calendari:

- Publicació de l'oferta; abans de l'1 de juny de 2022
- Publicació de les convocatòries: abans del 31 de desembre de 2022
- Execució dels processos: abans del 31 de desembre de 2024



Qui hi podrà participar?

Qualsevol persona que compleixi els requisits de la convocatòria



Procediments

- Concurs de mèrits

- Places ocupades temporalment des de l'1 de gener de 2016.
- Només es realitzarà un cop.

- Concurs oposició

- Places ocupades temporalment 3 anys anteriors a 31 de desembre de 2020.
- 40% fase de concurs.
- 60% fase oposició.
- Possibilitats que les proves no siguin eliminatòries



Finalització del nomenament per no superació del procés d'estabilització

Indemnització de 20 dies per anys treballat limitat a 12 mensualitats.

 intersindical-csc.cat

 [@LaIntersindical](https://twitter.com/LaIntersindical)





**ESTA
BILIT
ZACIÓ**

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

Guia pràctica

 intersindical-csc.cat

 @LaIntersindical

**INTER ///
SINDICAL**
TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL