

18.21 Circular Informativa

MESURES PER REDUIR LA TEMPORALITAT EN L'OCUPACIÓ PÚBLICA

El BOE núm. 161, de 7 de juliol, publica el *Reial Decret-Llei, 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública*. Aquest RDL entrarà en vigor el 8 de juliol, però les previsions del seu article 1 que modifica la regulació dels funcionaris interins a l'EBEP només tindrà efectes amb el personal nomenat o contractat amb posterioritat a l'entrada en vigor de la norma.

Per al personal estatutari dels serveis de salut es concedeix el termini d'un any per adaptar la seva normativa específica. Transcorregut aquest termini sense haver-se produït l'adaptació de la seva legislació seran de plena aplicació els preceptes de l'EBEP modificats per aquest RDL.

S'estableix el regim jurídic del personal interí per tal d'utilitzar adequadament aquesta modalitat de nomenament/contractació i impulsar una adequada planificació de recursos humans. El RDL pretén:

- Reforçar el caràcter temporal de la figura del personal interí.
- Aclarir els procediments d'accés a la condició de personal interí.
- Objectivar les causes del seu cessament.
- Implantar un règim de responsabilitat per dissuadir de futurs incompliments dels empleadors.

La temporalitat dels interins ve determinada per l'article 1 del RDL que modifica l'article 10 de l'EBEP :

- Cobertura de vacants. Es limita a un màxim de tres anys, llevat que la convocatòria quedi deserta o que abans del transcurs dels tres anys la convocatòria de la plaça s'hagi publicat, supòsit en que l'interí podrà continuar fins a la resolució de la convocatòria sense que el seu cessament doni dret a compensació econòmica.
- Per substitució de personal amb reserva de llocs de treball. S'especifica que haurà de ser pel temps estrictament indispensable.
- Per executar programes de caràcter temporal (l'equivalent a l'obra o servei determinats), 3 anys ampliables a 12 mesos per la legislació de funció pública de les CCAA.
- En el supòsit d'excés o acumulació de tasques. S'amplia de 6 mesos en un període de 12, fins a un màxim de 9 mesos en un període de 18 mesos.

Les causes de cessament de la relació interina s'objectiven, sense que cap de les causes, les generals de l'EBEP (article 63) i les establertes en aquesta disposició generin dret a compensació econòmica:

- Cobertura reglamentària del lloc de treball.
- Per amortització o supressió del lloc de treball per raons objectives.
- Per finalització del termini expressament establert..
- Per finalització de la causa que va donar lloc a la contractació/nomenament.

Al personal laboral li continuen sent d'aplicació la normativa de contractació establerta per la legislació laboral i en funció de la durada del contracte podrà ser, fix, indefinit (no fix) o temporal.

Per a aquest personal s'afegeix un nou apartat a l'article 11 de l'EBEP:

11.3. Els procediments de selecció del personal laboral seran públics, regint-se en tot cas pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En el cas del personal temporal es regirà igualment pel principi de celeritat, tenint per finalitat atendre raons expressament justificades de necessitat i urgència.”

El règim de responsabilitat es regula en una nova Disposició addicional dissetena de l'EBEP sobre mesures adreçades al control de la temporalitat de l'ocupació pública :

- L'incompliment del termini màxim de permanència en el lloc de treball comporta una compensació econòmica per al personal funcionari interí afectat equivalent a 20 dies de les seves retribucions fixes per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats (només comptabilitza el nomenament que sigui causa de l'incompliment).
- Per al personal laboral temporal, l'incompliment dels terminis màxims dona dret a percebre una compensació econòmica que consistirà en la diferència entre el màxim de 20 dies del salari fix per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats i la indemnització que li correspondria percebre per l'extinció del seu contracte de treball. No donen dret a compensació els acomiadaments disciplinaris procedents ni les renúncies voluntàries.
- Les actuacions irregulars per part de les administracions públiques i de les entitats dels seus respectius sectors públics donaran lloc a l'exigència de responsabilitats.

Pel que fa als processos d'estabilització de l'ocupació temporal, amb la finalitat de situar la taxa de cobertura temporal per sota del 8 %, l'article 2 del RDL estableix :

- Addicionalment a les taxes addicionals que es van establir en les lleis de pressupostos generals de l'Estat per als anys 2017 i 2018, es poden convocar les places de naturalesa estructural que estiguin dotades pressupostàriament i hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament al menys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020.
- Les ofertes d'ocupació s'han d'aprovar i publicar en els diaris oficials abans de 31 de desembre de 2021, la convocatòria dels processos selectius s'han de publicar abans del



31 de desembre de 2022 i la seva resolució haurà d'estar enllestida abans del 31 de desembre de 2024.

- El persona funcionari interí i laboral temporal que estant en actiu vegi finalitzada la seva relació per la no superació del procés selectiu d'estabilització serà compensat econòmicament en els termes detallats més amunt, sempre i quan hagin participat en aquest procés selectiu.

En l'àmbit local (Disposició addicional primera) els municipis a casa nostra, excepte els de gran població, poden encomanar la gestió de selecció del seu personal, també el personal funcionari interí i personal laboral temporal, a les Diputacions Provincials o Consells Comarcals.

Els processos d'estabilització de l'ocupació temporal en l'àmbit local també es regiran pel que disposa l'article 2 d'aquest RDL .

Barcelona, 7 de juliol de 2021.