

## **LEY20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

El origen de esta nueva Ley deriva del Real Decreto - Ley 14/2021, de 6 de julio, cuyo texto fue ratificado a fecha 21 de julio de 2021 por el Congreso de los Diputados, fecha desde la cual se procedido a iniciar un procedimiento de urgencia con el fin de publicar esta nueva norma.

### **FUNCIÓN:**

Reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino por debajo del 8%; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

### **ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS:**

1. Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, estará en vigor desde el día 30 de diciembre de 2021.
2. Las previsiones contenidas en el artículo 1 serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.
3. Con respecto a los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19, apartado Uno, punto 6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19, apartado Uno, punto 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

### **MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:**

#### **1. Modificaciones legislativas.**

- Modificación normativa de los artículos 10 y 11 y adición de una Disposición Adicional Decimoséptima al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).
- Se mantiene en vigor la Disposición Final Segunda del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.
- Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19, apartado Uno, punto 6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos

Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19, apartado Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

## **2. Duración nombramientos:**

Se delimita la duración del plazo máximo de los nombramientos:

- Si el nombramiento es como consecuencia de una plaza vacante que no puede ser cubierta por un funcionario de carrera, la duración máxima de dicho nombramiento será de 3 años.
- Si el nombramiento tiene lugar como consecuencia de una sustitución, será por el tiempo estrictamente indispensable para cubrir dicha sustitución.
- Si el nombramiento deriva de la ejecución de un programa de carácter temporal, la duración máxima de dicho nombramiento será de 3 años, ampliables 12 meses por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de 9 meses.

## **3. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.**

La nueva redacción, introducida por esta Ley, del artículo 10.2 del TREBEP, determina que los procedimientos de acceso a la condición de funcionario interino no son comparables a los de funcionario de carrera. Por lo que, el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Reforzando así la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

## **4. Finalización de la relación de interinidad.**

Se determina que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido del TREBEP, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

Causas del artículo 10.3 del TREBEP:

- Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

Causas del artículo 63 del TREBEP:

- La renuncia a la condición de funcionario.
- La pérdida de la nacionalidad.
- La jubilación total del funcionario.

- La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

## **5. Cobertura de plazas vacantes.**

Las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

En el caso de que no se cumpliera lo anterior, transcurrido el máximo de 3 años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

## **6. Régimen aplicable al funcionario interino.**

Otra novedad introducida por esta Ley es que en el apartado 5 del artículo 10 establece que “al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera”.

## **7. Responsabilidad de la Administración por el incumplimiento de las anteriores medidas.**

Esta Ley añade una Disposición Adicional Decimoséptima al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la que establece una serie de responsabilidades en caso de que la Administración no cumpla con las medidas recogidas en el artículo 10 del mismo texto.

Será nula de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

Además, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal temporal (incluidos funcionarios interinos), que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

## **PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.**

### **1. Tercer proceso de estabilización del empleo público.**

De manera adicional a los procesos ya existentes para la estabilización del empleo público (los fijados por la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018), se crea una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal.

En esta tasa adicional quedarán incluidas las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

### **2. Sistema de selección.**

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **3. Plazas ocupadas de forma ininterrumpida desde antes de enero de 2016.**

En la Disposición Adicional Sexta se determina que las Administraciones Públicas deberán convocar mediante concurso, con carácter excepcional y según lo previsto en el artículo 61 del TREBEP, aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

### **4. Compensación económica por la no superación del proceso de estabilización.**

Se establece una compensación económica para aquellos funcionarios interinos que, estando en activo como tal, vieran finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización, la cual será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.