



CECA MAGÁN
ABOGADOS

EMPLEO PÚBLICO
DERECHOS DEL PERSONAL INTERINO
Ley 20/2021

Marzo 2022

Efectos de las **medidas adoptadas para la disminución de la temporalidad en el empleo público a partir de la Ley 20/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público hasta **situar la tasa de temporalidad por debajo del 8%**.

Se analizan cuestiones de interés sobre la aplicación e interpretación de la reciente Ley y sus efectos para el personal interino que presta sus servicios en el sector público.

Teniendo en cuenta que la aplicación esta ley generará una enorme casuística, las respuestas que a continuación se proponen son de carácter general, de forma que no pueden sustituir el análisis de cada caso particular que derive de cada cuestión.



1. ¿A quién aplica la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público?

La Ley tiene dos ámbitos de aplicación diferenciados. De una parte, redefine la figura de interino, limitando estos contratos a tres años. De otra, propone diferentes medidas para paliar el abuso de las Administraciones Públicas de esta figura y alcanzar una tasa de temporalidad en el empleo público inferior al 8%. Así, podemos distinguir:

1.1.- La reforma del régimen del personal interino.

Se modifica el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público; este nuevo régimen aplica a todos los contratos de interinidad posteriores a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 respecto del personal que se rige por el TREBEP.

No obstante, a partir del día 8/07/2022, la reforma del TREBEP también será de aplicación al personal sanitario y docente, de acuerdo con lo prevenido en la Disposición Final Segunda.

1.2.- La obligación de las Administraciones Públicas de concluir el año 2022 con una tasa de empleo temporal < al 8%.

El artículo 2 incluye medidas adicionales a las ya adoptadas en las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, encaminadas a lograr en 2022 el porcentaje del 8% de empleo temporal en el sector público en las "plazas estructurales". Este precepto aplica a todo el personal del sector público (como ya sucedía con las citadas Leyes de Presupuestos)

Es importante tener presente que el porcentaje del 8% no se calcula sobre la tasa de empleo temporal existente en el momento actual, sino que las plazas ya convocadas a procesos de estabilización computan a los efectos de lograr el citado objetivo de temporalidad.



2. ¿Qué ocurre con los interinos cuando finaliza el plazo de tres años de duración de su contrato que prevé la reforma? ¿qué derechos tendrá el interino a partir de ese momento?

La reforma del TREBEP prevé un plazo máximo de duración del contrato del personal interino de tres años. Si, antes de cumplir ese plazo, la Administración extingue el contrato, el interino no devenga derecho a indemnización alguna. Sin embargo, en el caso de que la Administración supere ese plazo (y esta es la novedad frente a la antigua regulación) el interino tiene el derecho a una indemnización de 20 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.



3. Medidas extraordinarias para atajar la alta tasa de temporalidad en 2022 mediante procesos de estabilización ¿Qué tipos de procesos de estabilización se prevén para lograr ese objetivo?

El objetivo de los procesos de estabilización es dar respuesta a las necesidades estructurales de la Administración, para lo que la Ley se pregunta ¿una plaza de más de cuatro años responde a una necesidad estructural, o a una necesidad temporal? Y la respuesta es clara: responde a una necesidad estructural.

Para estabilizar estas plazas estructurales y lograr el objetivo del 8% de temporalidad, la Ley distingue entre tres tipos de procesos de estabilización:

3.1.- Procesos de estabilización ya iniciados.

3.2.- Nuevo proceso de estabilización año 2022.

3.3.- Procedimiento especial de la Disposición Adicional Sexta para plazas ocupadas durante seis años.



3.1.- Procesos de estabilización ya iniciados.

Las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018 ya aludían al objetivo del 8% de temporalidad y preveían procesos de cobertura de aquellas plazas ocupadas por personal temporal con anterioridad al 31/12/2013 y 31/12/2014, respectivamente. La nueva Ley 20/2021 reconoce que pueden existir procesos de estabilización iniciados a tener de esas Leyes que sigan vigentes hoy en día.

En cualquier caso, una y otras leyes sirven para lo mismo: para ofertar a fijeza las plazas estructurales. Por ese motivo, lo primero que hace la Ley es admitir la convivencia de los procesos ya iniciados, con las medidas nuevas. Vamos a ver cuáles son esas medidas nuevas.



3.2.- Nuevo proceso de estabilización año 2022.

El artículo 2 contempla medidas a implementar en el año 2022, al objeto de cumplir el objetivo previsto en su apartado 3: [“3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.”] Se definen como tales las que “hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020” (apartado 1), es decir, las anteriores a 31/12/2017, como antes adelantábamos

Una cosa importante: las medidas recogidas en este precepto respecto de esas plazas aplican a todo el personal del sector público (incluido el personal sanitario y docente), toda vez que este artículo 2 es un paso más sobre los viejos procedimientos de estabilización de las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, que aplicaban a todo el personal del sector público



3.3.- Procedimiento especial de la Disposición Adicional Sexta para plazas ocupadas durante seis años

La Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 contiene una previsión “excepcional” para aquellas plazas estructurales de larga duración (las que, con carácter temporal, están ocupadas de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, es decir, durante seis años o más). Dicha Disposición ordena que se convoquen mediante concurso con carácter excepcional [“Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso ...]. Ahora bien, obsérvese que:

- Esta convocatoria excepcional únicamente aplica al personal sometido al TREBEP
- Y opera únicamente sobre plazas de esta antigüedad que no hayan sido convocadas anteriormente por otra vía

4. ¿Qué diferencias existen entre los diferentes procesos de estabilización?

La diferencia fundamental entre los tres modos de estabilización es la forma en la que se pueden ofertar las plazas. Así:

4.1.- Para los procesos iniciados a tener de las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018, la Ley no establece ninguna forma específica, asumiendo el que cada Administración hubiera elegido. Y la experiencia nos dice que en muchas ocasiones las Administraciones Públicas ha optado por oposiciones tradicionales, o concursos-oposiciones. Estos sistemas son lícitos.

4.2.- Para los procesos que han de iniciarse en 2022 al amparo del art. 2, se exige convocar concurso-oposición, en la que la fase de concurso tendrá un valor del 40%, y valorará mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate. Adicionalmente, cabe pactar mediante negociación con las organizaciones sindicales que la fase de oposición no sea eliminatoria. Es decir, en estos procesos, el legislador da una cierta ventaja al personal interino (si bien se puede presentar cualquiera que no sea funcionario de carrera).

4.3.- Para las plazas estructurales de larga duración de la Disposición Adicional Sexta (más de seis años), la ley **impone** que se deberán ofertar por el sistema de concurso, apostando decididamente a favor de los interinos

5. ¿Qué plazos debe cumplir la Administración en los procesos de estabilización específicos de la Ley 20/2021?

El artículo 2 de la Ley 20/2021 establece los siguientes plazos:

- **1/06/2022**, para aprobar la oferta de empleo
- **31/12/2022** para publicar las convocatorias
- **31/12/2024** para finalizar los procesos selectivos

Estos plazos se encaminan a lograr que las plazas estructurales representen < del 8% de empleo temporal **en este año 2022**. Por consiguiente, los interesados deben reclamar teniendo en cuenta esos plazos.

6. ¿Por qué la Ley obliga a las Administraciones a utilizar el sistema de concurso para las plazas estructurales ocupadas por interinos de larga duración?

Eso es algo muy extraño, dado que el TREBEP impone como regla los sistemas de oposición o concurso-oposición. Un sistema solo de concurso precisa nada menos que una previsión específica por Ley, y eso es -precisamente- lo que ha hecho la Ley 20/2021: habilitar "excepcionalmente" la utilización del concurso.

Se trata de un guiño importante al personal interino. El legislador es consciente de que este personal de larga duración no se encuentra en igualdad de condiciones que los interesados recién licenciados (cuya capacidad memorística es mejor, y por ello tienen ventajas con el mecanismo de oposición); pero va más allá, pues también que el personal interino de larga duración tiene una experiencia que de la que el recién licenciado carece. De modo que, conscientemente, les otorga esa ventaja.



7. ¿Se puede exigir a la Administración que cumpla con estas obligaciones? ¿y si no qué?

Sí. El personal afectado por estas disposiciones tiene derecho a reclamar a la Administración que cumpla con sus obligaciones, tanto en relación con la convocatoria en plazo como a la forma.

¿Y si no hago nada? El interino que no haga nada sigue como está. El problema fundamental es que está al albur de lo que la Administración quiera hacer con su plaza, lo que supone convivir con la espada de Damocles amenazando el puesto de trabajo. Hay que tener en cuenta que, una vez acabe el ejercicio 2022, las Administraciones Públicas ya no estarán impelidas a reducir la tasa de temporalidad en las condiciones favorables para los interinos que surgen de la Ley 20/2021, con lo que esas plazas podrán ser convocadas por el tradicional sistema de oposición.

8. ¿Qué derechos se derivan de esta Ley para el personal interino?

El personal interino que preste servicios en aquellas plazas ocupadas por personal temporal ininterrumpidamente desde al menos el 31/12/2017 tienen los siguientes derechos (art. 2 de la Ley):

- A que se convoque un proceso de concurso oposición para la cobertura de estas plazas
- A presentarse a este proceso
- A no ser apartados de dichos puestos mientras no finalicen tales procesos excepcionales de estabilización (toda vez que la participación en esos procesos es requisito para que, de no superarlos, puedan acceder a la indemnización económica que marca la Ley)
- Y, caso de no superarlos, a la indemnización de 20 días de sueldo por año trabajado, hasta el límite de doce mensualidades

Por su parte, el personal interino sujeto al TREBEP que ocupe plazas ininterrumpidamente ocupadas desde antes de 1/01/2016 tienen, a partir de la entrada en vigor de la Ley 20/2021 los siguientes derechos (Disposición Adicional Sexta de la Ley):

A que se convoque un proceso excepcional por procedimiento de concurso de méritos para ingresar en la Función Pública.

- A presentarse a los procesos selectivos.
- A no ser apartados de dichos puestos mientras no finalicen tales procesos excepcionales de estabilización (toda vez que la participación en esos procesos es requisito para que, de no superarlos, puedan acceder a la indemnización económica que marca la Ley)
- Y, caso de no superarlos, a la indemnización de 20 días de sueldo por año trabajado, hasta el límite de doce mensualidades.



9. ¿Cómo debe actuar el interino que se encuentre afectado por esta situación?

“Ahora o nunca...”

El interino que preste servicios en una plaza que viene siendo ocupada por interinos con anterioridad a 1/01/2016 **debe pedir a la Administración que oferte esta plaza mediante concurso, y debe hacerlo antes del día 1/06/2022.**

No debe quedarse pasivo, porque este mecanismo excepcional solo opera este año 2022, y como la Ley impone un plazo inicial, se puede entender que si la Administración no hace nada, y el interino tampoco, ninguno de los dos quiere resolver el problema por vía de concurso.

Para ejercer este derecho excepcional, se precisa una solicitud escrita. En CECA MAGÁN abogados tenemos un equipo de especialistas que puede orientarte a ejercer y defender este derecho. No lo dudes y contáctanos.



¿Podemos ayudarte?



Rafael Ariño Sánchez
Socio

r.arino@cecamagan.com



Javier Reyes
Manager

jreyes@cecamagan.com



Jose Maria Ciruelos
Director

jmciruelos@cecamagan.com



Carmen Redondo
Abogada

credondo@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN
ABOGADOS

#EstiloCeca

www.cecamagan.com



Contáctanos

(+34) 91 345 48 25

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

CHAMBERS
EUROPE

LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

 LEADERS LEAGUE