

## Com queda el Decret Iceta?

Després del seu pas pel ple del Congrés dels Diputats el passat 2 de desembre, on no es va acceptar cap esmena, més enllà de les pactades per PSOE, Unides Podem, ERC i PNV, l'anomenat Decret Iceta queda de la manera següent, a l'espera del seu tràmit en el Senat on no s'espera cap canvi significatiu

### **Definició de funcionariat interí**

- 1.- És funcionariat interí qui ocupe una plaça vacant, que només podrà ser per un màxim de tres anys; qui substituïska un titular transitòriament; qui ocupe places de programes de caràcter temporal que no podran durar més de tres anys; i qui ocupe 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 quede desert o no s'haja 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 contradiga aquesta norma serà nul de ple dret.
- 3.- L'incompliment del període màxim de tres anys d'ocupació d'una vacant generarà un compensació econòmica de vint dies per any de servei fins un màxim de 12 mesos, a partir del seu cessament.

## **Processos d'estabilització del treball temporal**

S'estableixen dos procediments:

### **a) Concurs oposició:**

- 1.- A més de les places contemplades en l'acord Montoro amb CCOO, UGT i CSIF 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 hagen estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys els 3 anys anteriors al 31 de desembre de 2020.
- 2.- Les ofertes públiques d'ocupació d'aquest procediment s'han de publicar abans de l'1 de juny de 2022 i la publicació de les convocatòries dels processos selectius, abans del 31 de desembre de 2022, que hauran de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.
- 3.- Els exercicis de la fase d'oposició podran no ser eliminatoris.
- 4.- 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 i quan s'haja presentat al procediment selectiu. En cas contrari no serà indemnitzat.

### **b) Concurs de mèrits:**

- 1.- S'oferiran aquelles les places estructurals que formen part o no de les RLT o de les plantilles i que hagen 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.

## **Quines places s'oferiran en un procediment i en un altre?**

En relació a les places a incloure en cada oferta, hi ha un solapament de terminis, però també hi ha una prioritització implícita en l'assignació de places vinculada a l'antiguitat de les mateixes com a vacants, perquè, en cas contrari, es deixaria sense contingut l'oferta de places per al concurs de mèrits, doncs quedarien subsumides en l'oferta de places per al concurs-oposició.

Altra qüestió que contribueix a la confusió és discernir què passa amb les places que, complint els requisits per ser incloses en les ofertes per al concurs de mèrits, hagen estat incloses en ofertes anteriors. Arribats a aquest punt cal fer un incís en el sentit que, l'article 2.1 sí fa referència a que en aquesta oferta no s'inclouran les places que, malgrat estar vacants i cobertes temporalment de forma ininterrompuda 3 anys anteriors a 31/12/2020, hagen estat convocades a l'empared de les ofertes de 2017 i 2018; mentre que respecte de l'oferta excepcional del concurs de mèrits no fa cap esment d'exclusió de cap plaça, com tampoc ho fa a la DA Vuitena. La conclusió és que no es tracta de cap oblit, sinó que la redacció reforça el caràcter prioritari de l'oferta per al concurs de mèrits a

l'hora d'assignar les places a incloure en cada oferta.

Per tant, l'assignació de places a cada oferta ha de ser, per aquest ordre, la següent:

**Primer:** A l'oferta excepcional d'estabilització de l'ocupació temporal de llarga duració de la DA Sisena (concurs de mèrits) s'assignaran totes les places vacants cobertes temporalment de forma ininterrompuda anteriors a 1/01/2016 + places vacants ocupades per personal temporal amb una relació anterior a 1/01/2016.

**Segon:** A l'oferta d'estabilització prevista a l'article 2.1 de la llei (concurs-oposició, que pot ser no eliminatori), una vegada excloses les places de l'apartat anterior, s'assignaran les places vacants cobertes temporalment de forma ininterrompuda 3 anys anteriors a 31/12/2020 + aquelles que, malgrat estar incloses a les ofertes de 2017 i 2018, encara no hagen estat convocades o hagen quedat desertes.

A partir d'ací, la pregunta és com queden les places de les ofertes de 2017 i 2018 i la resposta dependrà de quin siga el seu estat de execució:

**Primer.-** Si no ha estat publicada la convocatòria, les places quedaran subsumides en les ofertes del concurs de mèrits.

**Segon.-** Si ha estat publicada la convocatòria, caldrà detreure les places susceptibles d'incorporar-se a l'oferta del concurs de mèrits; per la qual cosa serà necessari paraitzar el procés, retirar les places susceptibles d'incorporar-se al concurs de mèrits i substituir-les, si és possible, per places creades o vacants posteriors a 31/12/2020. Si no pogueren substituir-se, caldrà procedir a la modificació de la quantificació de les places a la convocatòria.

Probablement aquesta interpretació de les disposicions de la llei de mesures urgents per la reducció de la temporalitat respecte de les ofertes d'estabilització no serà admesa fàcilment per algunes administracions que, es negaran paraitzar les convocatòries de les ofertes de 2017 i 2018, raó per la qual, caldrà fer un esforç als diferents àmbits de negociació i, si s'escau, demanar la paraització cautelar via judicial.

### **Terminis d'execució**

Les ofertes d'ocupació que articulen tots aquests processos d'estabilització s'han d'aprovar i publicar en els diaris oficials respectius abans de l'1 de juny de 2022. La publicació de les convocatòries dels processos selectius s'ha de produir abans del 31 de desembre de 2022. La resolució d'aquests processos selectius haurà de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.

### **Personal docent i sanitari**

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei es procedirà 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.

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

### **A qui afecta aquest decret?**

El decret afecta al personal interí i temporal 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 seua 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 complisca els requisits, independentment de si ja està treballant o no. El concurs de mèrits es convocarà només una vegada.

### **Valoració del sindicat**

Intersindical Valenciana considera que hi ha un avanç respecte a la proposta inicial publicada en el BOE ([RDL 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en el treball públic](#)) en el sentit que s'ha introduït el concurs de mèrits com a procediment extraordinari per a reduir la temporalitat. El Sindicat porta anys reclamant aquesta solució que, fins ara, les administracions havien denegat sistemàticament.

Ara bé, les places que s'oferiran en aquest procediment amb molta probabilitat seran insuficients per a consolidar a tot el personal interí i temporal en abús de temporalitat. Aquestes places seran les que existeixen en el sistema des de fa més de 5 anys i no 3, que és el moment en el qual el personal que les ocupa entra en situació d'abús de temporalitat. A més, es parla de places, no de persones. I el procediment serà de lliure concurrència i no restringit al personal interí i temporal.

D'altra banda, el concurs de mèrits només es convocarà una vegada i no s'ha acceptat que siga un procediment més per a seleccionar el funcionariat de manera ordinària.

Per tant, el Sindicat considera que el text legal no transposa correctament la Directiva Europa 1999/70/CE sobre el treball de duració determinada, que impedeix l'abús de la temporalitat. Tampoc s'ajusta a les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea pels motius que hem explicat (no es garanteix la consolidació de tot el personal afectat per l'abús de temporalitat).

Si no es resol la situació d'abús de temporalitat continuarà la via judicial per a exigir la fixesa, d'acord amb la Directiva Europea i amb les sentències del TJUE.

El sistema de concurs oposició continuarà vigent com a via ordinària per a ingressar en la funció pública i les proves podran no ser eliminatòries. Ni tan sols estableix que les proves «seran» no eliminatòries.

Finalment, es manté l'acomiadament als tres anys d'ocupar una vacant, perquè la filosofia del decret és que no quede cap persona en situació d'abús de temporalitat. Quina perspectiva de treball tenen les noves generacions que vulguen optar a la funció pública si saben que no treballaran més de tres anys si no aproven una oposició? Com s'aplicarà aquesta mesura en educació i sanitat, on les borses de treball estan molt consolidades i gestionen milers de persones?

Desembre de 2021