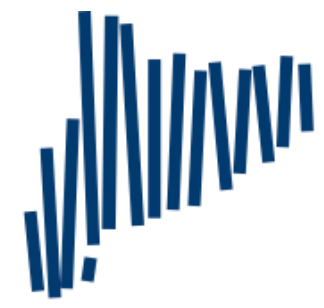


EL NOU MARC LEGAL DELS RECURSOS HUMANS

Ponents: Albert Guilera i Àlex Tarroja (serveis jurídics de l'ACM)

Índex de continguts:

1. Els processos d'estabilització a l'administració (Llei 20/2021, de 28 de desembre)
2. Reforma laboral 2022 (RDL 32/2021, de 28 de desembre) i Contractes Programa
3. Els plans ocupacionals locals i el contracte de la DA 9a de la Llei de l'ocupació



ACM

1

1. Els processos d'estabilització (Llei 20/2021, de 28 de desembre)

1.1. Principals característiques de la Llei 20/2021

- Objectiu: assolir un nivell de temporalitat inferior al 8%
- Preveu una taxa de reposició extraordinària per l'estabilització de determinades places no incloses a la taxa ordinària fixada anualment a la Llei de pressupostos
- Entrada en vigor: 30/12/2021

1.2. Places a incloure-hi

A. Les de naturalesa estructural dotades pressupostàriament, ocupades de forma temporal* i ininterrompuda en els següents períodes:

- Almenys durant els 3 anys anteriors al **31/12/2020** (art. 2.1)
- Abans de l'**1/1/2016** (DA 6a)

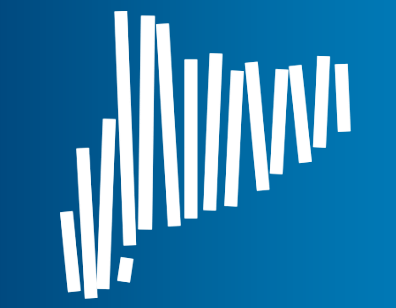
B. Les ocupades de forma temporal* per personal amb una relació d'aquesta naturalesa anterior a l'**1/1/2016** (DA 8a)

* També s'hi inclouen les ocupades per personal que ha obtingut el reconeixement formal d'indefinit no fix.

- Personal temporal = laborals temporals, funcionaris interins i personal laboral indefinit no fix

Conceptes (resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública d'1 d'abril de 2022):

- Naturalesa estructural: que tingui atribuïdes funcions recurrents que s'integren en l'activitat ordinària i del normal funcionament de l'administració de què es tracti. Amb caràcter general es corresponen amb les destinades a l'exercici de competències pròpies de l'Administració corresponent.
- Ocupació ininterrompuda: no suposen una interrupció els períodes de temps (orientativament, fins a un màxim de 3 mesos) en què la plaça hagi estat vacant com a conseqüència de la necessitat de portar a terme els tràmits administratius corresponents per al nomenament o contractació de nou personal interí o laboral temporal després del cessament de l'anterior ocupant de la plaça.
- Dotació pressupostària: poden no estar dotats els nomenaments per a l'execució d'un programa temporal o per a la cobertura d'un excés o acumulació de tasques.



ACM

1

Els processos d'estabilització
(Llei 20/2021,
de 28 de desembre)

1.3. Característiques de les places incloses al procés

- Poden estar o no incloses en les RLT, plantilles o altres forma d'organització de RRHH (si bé han d'estar dotades pressupostàriament).
- S'hi ha d'incloure les afectades pels processos d'estabilització previstos a les lleis de pressupostos dels anys 2017 i 2018, sempre que hagin estat incloses a les corresponents OPO d'estabilització i no hagin estat convocades, o hagin estat convocades i resoltes però hagin quedat sense cobrir.
- També s'hi poden incloure les places corresponents a la taxa de reposició ordinària que es fixa anualment a la Llei de Pressupostos, si bé de forma diferenciada.

A tenir en compte:

- Després del procés d'estabilització la taxa de cobertura temporal de les places estructurals ha de ser inferior al 8%.
- Els processos d'estabilització garantiran el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- Òrgan competent per aprovar l'OPO: decret d'alcaldia o acord de la Junta de Govern Local (si existeix delegació a aquest òrgan) (arts. 21.1.g LRBRL i 53.1.h TR.LMRLC).



ACM

1

Els processos d'estabilització
(Llei 20/2021,
de 28 de desembre)

1.4. Sistemes de selecció

Article	Període temporal	Sistema
Art. 2.1	Almenys durant els 3 anys anteriors al 31/12/2020	Concurs – oposició*
DA 6a	Abans de l'1/1/2016	Concurs
DA 8a	Abans de l'1/1/2016	

* Concurs – oposició:

- Valoració en la fase de concurs d'un 40% de la puntuació total
- Es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent de què es tracti
- Els exercicis a la fase d'oposició poden no ser eliminatoris

1.5. Terminis

Fase	Termini
Aprovació i publicació de les OPO	abans de l'1/06/2022
Convocatòries	abans del 31/12/2022
Resolució	abans del 31/12/2024



ACM

1

Els processos d'estabilització
(Llei 20/2021,
de 28 de desembre)

1.6. Procés a seguir per l'aprovació de l'OPO extraordinària:

a) Identificació de les places estructurals que s'hi ha d'incloure

b) Adequació, si cal, de la plantilla de personal

Si la plantilla vigent no recull correctament les places que s'han d'incloure en l'OPO extraordinària, cal procedir a la seva adequació seguint el procediment per a la modificació del pressupost (art. 53.1.h TRLMRLC: acord de ple, exposició al públic durant 15 dies i, en cas que s'hi presenti alguna reclamació o al·legació, nou acord de ple per resoldre-la i aprovació definitiva de la modificació de la plantilla).

c) Elaboració de l'OPO

S'hi ha d'incloure totes les places que hagin de ser objecte d'estabilització (cal reduir la temporalitat fins a un màxim del 8%).

Els criteris generals sobre les ofertes públiques d'ocupació es troben subjectes a negociació col·lectiva prèvia (art. 37.1.I TREBEP), tot i que la Llei 20/2021 ja ha establert uns criteris generals i tan sols fa esment de la negociació (art. 2.4) en referir-se a l'articulació dels processos selectius.

d) Aprovació i publicació de l'OPO abans de l'1/6/2022

- Aprovació: per alcaldia o Junta de Govern, si en té delegada l'atribució.
- Publicació: al DOGC, al BOP i a la web de l'ajuntament. Se n'ha d'enviar còpia a la Direcció General d'Administració Local de la Generalitat de Catalunya i remetre'n l'acord aprovatori a l'Administració General de l'Estat.

Contra la resolució d'aprovació de l'OPO es pot interposar recurs potestatiu de reposició en el termini d'1 mes a comptar des de l'endemà de la publicació. També es pot interposar recurs c-a davant del jutjat c-a que correspongui en el termini de 2 mesos a comptar des de l'endemà de la publicació de l'acte o de la notificació de la desestimació del recurs de reposició.

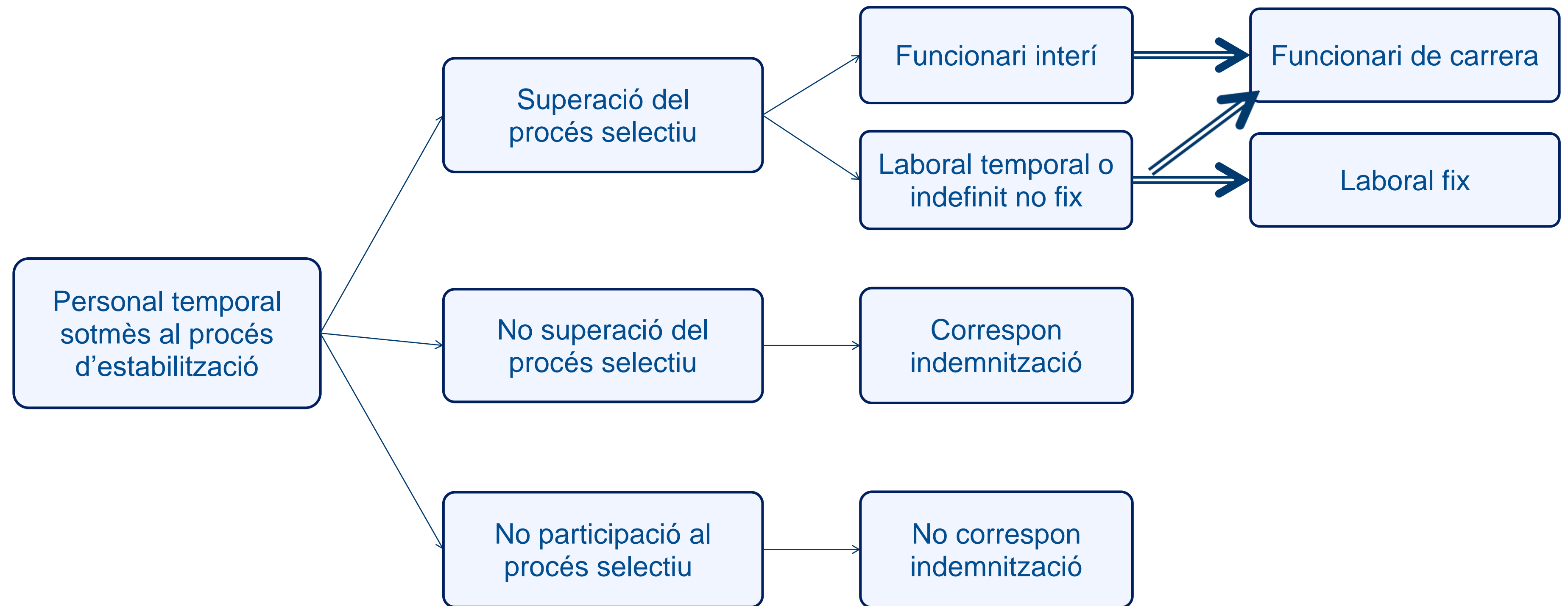


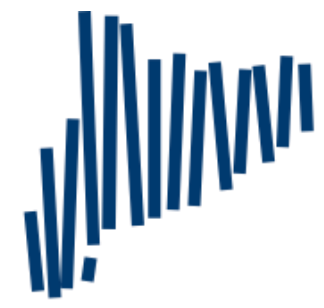
ACM

1

Els processos d'estabilització
(Llei 20/2021,
de 28 de desembre)

1.7. Situació del personal temporal després del procés d'estabilització:

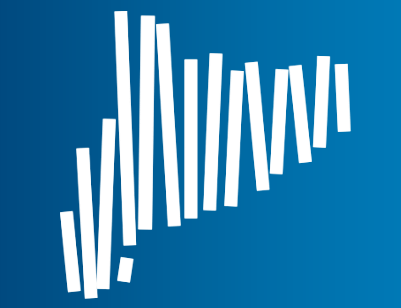




ACM

2

2. Reforma Laboral 2022 (RDL 32/2021, de 28 de desembre) i Contractes Programa



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.1. Objectius generals que persegueix la Reforma laboral de 2022

- Simplificació dels contractes i reducció de la taxa de temporalitat en el mercat de treball
 - ✓ Es reforça i generalitza la contractació indefinida
 - ✓ S'eliminen alguns contractes temporals que es substitueixen per uns altres
 - ✓ S'acoten temporal i redueixen els supòsits que permeten la contractació temporal
- Modernització de la negociació col·lectiva
- Més flexibilitat interna

Entrada en vigor: va entrar completament en vigor el passat 30/03/2022 (DF 8a)



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.2. Com es pretén reduir l'excés de temporalitat en el mercat de treball?

Principalment a través d'una modificació de la tipologia i règim dels contractes de treball:

1. Modificació dels articles 11, 15 i 16 de l'Estatut dels Treballadors (TRET):

A) S'introdueix una **presumpció a favor del contracte indefinit**: «*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*» (art. 15.1 TRET)

B) La contractació temporal queda reduïda a **6 contractes temporals** (veurem la durada i supòsits en els quals es poden emprar en un quadre resum):

- Contracte formatiu
- Contracte per circumstàncies de la producció per atendre l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat
- Contracte per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i amb una durada reduïda i delimitada
- Contracte de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora
- Contracte de relleu
- Contracte a temps parcial en casos de jubilació parcial

C) Des del 30/3/2022 **queda suprimit el contracte per a obra o servei determinat**, modalitat fortament qüestionada per la jurisprudència interna i comunitària (STS 1137/2020, de 29 de desembre de 2020 i STJUE C-550/19)

D) Atenció a l'**encadenament de contractes temporals per circumstàncies de la producció** (art. 15 TRET)



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2. Es creen dos contractes temporals específics per al sector públic (DA 5a i DF 2a):

- A) Contracte de durada determinada que poden subscriure les entitats del sector públic per a l'execució de **projectes finançats pels fons Next Generation** EU i per a l'execució de programes de caràcter temporal el finançament dels quals provingui de fons de la UE (per exemple, FEDER, FSE, Fons de Cohesió)
- B) Contractes vinculats a **programes d'activació per a l'ocupació** (DA 9a de la Llei de l'ocupació)
 - Últim punt d'aquest webinar

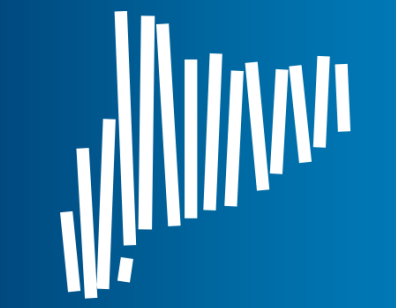
3. S'introdueix una previsió específica relativa a la contractació indefinida en el sector públic i el contracte temporal de substitució en casos d'«*interinatge*» (DA 4a):

- A) Es poden subscriure contractes indefinits i contractes fixos-discontinus a l'Administració. Es preveu un procediment d'autorització d'una taxa de reposició específica per part del Ministeri sens perjudici de la taxa de reposició ordinària fixada a la LPGE de cada any

ALERTA: personal laboral indefinit no fix

- B) Es poden subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la cobertura definitiva

ATENCIÓ: seria l'equivalent al contracte d'interinitat (antic RD 2720/1998)



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

Quadre resum: contractes temporals vigents des del 30/03/2022

Modalitat	Causa	Durada
Per circumstàncies de la producció (increment <u>imprevisible</u> de l'activitat) (art. 15.2 TRET)	Un increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa genera un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no siguin supòsits de fix-discontinuu (art. 16.1)	6 mesos
Per circumstàncies de la producció (situacions <u>previsibles</u>) (art. 15.2 TRET)	Excepcionalment, per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada	90 dies dins l'any natural i no continuats
Substitució de persona treballadora (art. 15.3 TRET)	3 supòsits diferenciats: 1. Per substituir persona amb reserva de lloc de treball 2. Completar la jornada reduïda d'un altre persona treballadora 3. Per vacant fins que finalitzi el procés de selecció per a la cobertura definitiva del lloc de treball	Diferents durades en funció de la causa: 1. Fins a la reincorporació del titular 2. El temps que duri la reducció de la jornada de l'altre persona treballadora 3. Fins que finalitzi el procés de selecció
Contracte a temps parcial en casos de jubilació parcial i contracte de relleu (art. 12.6 TRET)	Casos previstos a l'art. 12.6 TRET: jubilació parcial amb reducció de jornada i contractació rellevista	El contracte de relleu té una durada que vindrà fixada per la jubilació ordinària del rellevat, pot ser indefinit
Contracte formatiu (art. 11 TRET)	1.Contracte de formació en alternança amb el treball (art. 11.2 TRET) 2.Obtenció de pràctica professional adequada al nivell d'estudis (11.3)	1. La prevista al programa formatiu, mínim 3 mesos i màxim 2 anys 2. Mínim 6 mesos i màxim 1 any
Contracte execució projectes finançats Fons NGEU o altres Fons UE (DA 5a)	Única i exclusivament per a executar projectes finançats amb fons europeus	El temps que duri l'execució dels projectes
Contractes lligats a programes d'activació de l'ocupació (DA 9a Llei de l'ocupació)	Programes d'activació de l'ocupació estatals, autonòmics i locals (?)	Màxim 12 mesos



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.3. Límits a l'encadenament i abús en la contractació temporal (TRET i EBEP)

A part del nou marc de contractació temporal exposat i la presumpció a favor del contracte indefinit hem de destacar el següent:

A) Es limita l'encadenament de contractes temporals per circumstàncies de la producció (art. 15.5 TRET):

Art: 15.5 TRET: «Sens perjudici de l'anterior, les persones treballadores que un període de 24 mesos hagin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de persones treballadores fixes. (...)

Així mateix, adquirirà la condició de fixa la persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb ETT».

B) La utilització del contracte de substitució de persona treballadora incomplint el que preveu l'art. 15.3 TRET suposarà l'adquisició la condició de fixa (art. 15.4 TRET):

ALERTA (!): a l'Administració Pública **la condició de fix** s'adquireix després de superar un procés de selecció dels que preveu per al personal laboral l'art. 61.7 de l'EBEP (oposició, concurs-oposició o concurs) regit pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, o en superar un procés d'estabilització com els que preveu la Llei 20/2021, de 28 de desembre. Per tant, **aquest esment a l'assoliment de fix que fa el TRET voldrà dir en el cas de l'Administració Pública l'assoliment de la condició d'indefinit.**



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.3. La DA 17a de l'EBEP: mesures adreçades al control de la temporalitat a l'ocupació pública

«1. Les Administracions Públiques (...) han de vetllar per evitar **qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació temporal i els nomenaments de personal funcionari interí**».

Atenció: òrgans amb competència en matèria de personal

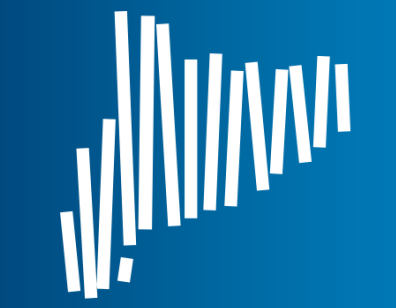
«2. Les actuacions irregulars en la present matèria donaran lloc a l'**exigència de les responsabilitats que procedeixin** de conformitat amb la normativa vigent en cadascuna de les Administracions Públiques».

Dubte: en què es traduirà aquesta responsabilitat? De quin tipus? Qui l'haurà d'assumir?

«3. Tot acte, pacte, acord o disposició reglamentària, així com les mesures que s'adoptin en el seu compliment o desenvolupament, el contingut de les quals suposi directa o indirectament un **incompliment per part de l'Administració dels terminis màxims de permanència com a personal laboral serà nul de ple dret**».

Conclusió: l'encadenament de contractes temporals no només podria provocar l'assoliment de la condició d'indefinit sinó que directament en l'àmbit de l'Administració pot comportar nul·litat de ple dret i exigència de responsabilitats.

A més, es preveu una **compensació econòmica per al personal laboral temporal per l'incompliment dels terminis màxims de permanència** (apartat 5 DA 17a EBEP)



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.4. Nous Contractes Programa i Reforma laboral: solucions i alternatives en la contractació de serveis socials

El passat mes de desembre de 2021 es van signar **3 nous Contractes Programes** entre les **entitats municipalistes (ACM i FMC) i la Generalitat de Catalunya:**

1. Contracte Programa en matèria de serveis socials (2022-2025):

Signat el 28 de desembre de 2021 entre el Departament de Drets Socials, l'Associació Catalana de Municipis i la Federació de Municipis de Catalunya en matèria de serveis socials i altres programes de protecció social.

2. Contracte Programa en matèria d'ocupació:

Signat el 29 de desembre de 2021 entre el Departament d'Empresa i Treball, l'Associació Catalana de Municipis i la Federació de Municipis de Catalunya per a l'impuls de projectes adreçats a l'orientació, acompanyament i el suport a l'ocupació amb els Governos Locals.

3. Contracte Programa en matèria d'igualtat:

Signat el 30 de desembre de 2021 entre el Departament d'Igualtat i Feminismes, l'Associació Catalana de Municipis i la Federació de Municipis de Catalunya per a l'impuls de polítiques de promoció de la igualtat i el feminisme amb els Governos Locals.

El nous Contractes Programa **amplien i milloren el catàleg de serveis i programes que oferiran els ens locals** a la ciutadania però això suposarà la **necessitat de contractar nou personal.**



ACM

2

Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.4. Problemàtica de la contractació de nou personal per oferir els nous serveis recollits als Contractes Programes

Existència de la taxa de reposició d'efectius (art. 20.Un.1 LPGE 2022)

- a) En els sectors prioritaris la taxa serà del 120% i en els altres sectors serà del 110%.
- b) Les entitats locals que tinguessin amortitzat el seu deute financer a 31/12 de l'exercici anterior tindran un 120% de taxa en tots els sectors.

Dues **excepcions** a aquesta taxa de reposició:

1. Art. 20.quatre LPGE:

*«No es podrà contractar personal temporal, ni realitzar nomenaments de personal estatutari temporal i de funcionaris interins **excepte en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables**».*

Per tant, es poden fer contractacions temporals sempre que sigui per cobrir necessitats urgents i inajornables (concepte jurídic indeterminat). Hem de tenir present els límits a la contractació temporal després de la reforma laboral que ja hem vist anteriorment.

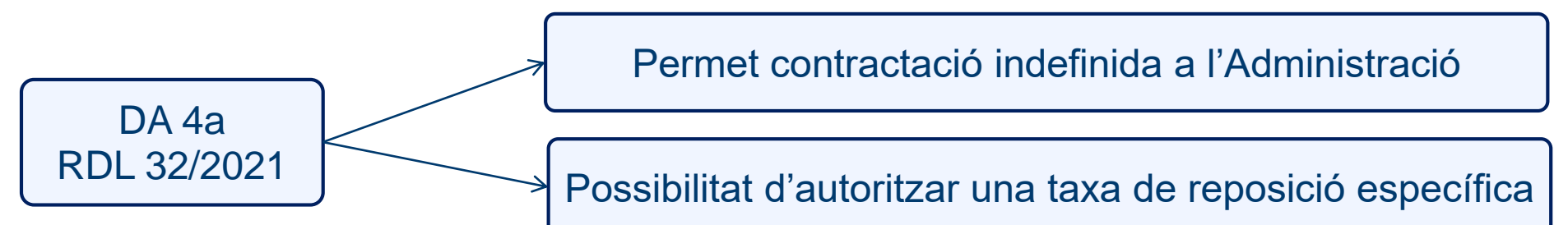
2. DA 4a RDL 32/2021:

«Els contractes per temps indefinit i els fixos discontinus podran celebrar-se quan resultin essencials per al compliment dels fins que les Administracions Públiques i les entitats que conformen el sector públic institucional tinguin encomanats, prèvia expressa acreditació.

Sens perjudici de la taxa de reposició establerta en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat vigent per a cada exercici, si per a la cobertura d'aquestes places es necessita una taxa de reposició específica, serà necessària l'autorització del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública».



Encara no se sap com s'articularà aquesta via





ACM

2

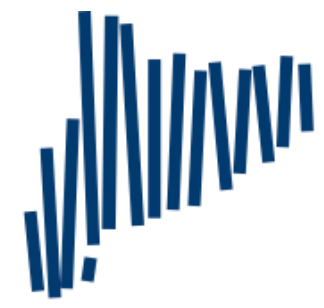
Reforma Laboral 2022
RDL 32/2021, de 28
de desembre) i
Contractes Programa)

2.5. Possible solució als nous límits a la contractació temporal: apostar pel funcionari interí i no per la contractació laboral (art. 10.1.c EBEP)

Art. 10.1.c EBEP:

«Són **funcionaris interins** els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals amb **caràcter temporal** per a la realització de tasques pròpies de funcionaris de carrera, quan es donin alguna de les següents **circumstàncies**: (...) c) **L'execució de programes de caràcter temporal, que no podran tenir una durada superior a 3 anys, ampliable fins a 12 mesos més per les Lleis de Funció Pública que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut**».

⇒ Això pot comportar una derivació de contractes temporals fins a la creació de «programes d'actuació administrativa», molts d'ells potser sense suport real o, senzillament, en frau de llei, com adverteix BOLTAINA BOSCH.



ACM

3

3. Els plans ocupacionals locals i el contracte de la DA 9a de la Llei de l'ocupació



ACM

3

Els plans ocupacionals
locals i el contracte de la
DA 9a de la Llei de l'ocupació

3.1. Marc competencial i legal del foment de l'ocupació i de les polítiques actives d'ocupació dels ens locals de Catalunya (1)

Art. 84.2.i EAC 2006:

«Els Governos locals de Catalunya tenen en tot cas **competències pròpies sobre les matèries següents**, en els termes que determinin les lleis: (...)

i) La regulació de l'establiment d'autoritzacions i promocions de tot tipus d'activitats econòmiques, especialment les de caràcter comercial, artesanal i turístic i **foment de l'ocupació**».

Art. 71.1.g Text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya (TRLMRLC):

«Per a la gestió dels seus interessos, **el municipi també pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a:** (...)

g) L'ocupació i la lluita contra l'atur».

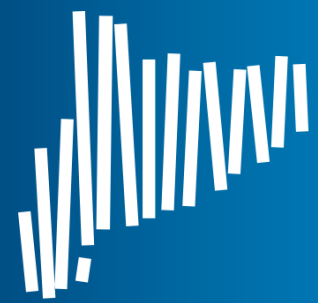
Art. 4 Llei de l'Ocupació (RDLeg 3/2015, de 23 d'octubre):

«La política d'ocupació, en el seu disseny i model de gestió, haurà d'ajustar-la a les necessitats del territori, de manera que afavoreixin i **recolzi les iniciatives de generació d'ocupació en l'àmbit local**.

De conformitat amb la Constitució Espanyola, amb els Estatuts d'Autonomia i amb la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, **els serveis públics d'ocupació de les CCAA, en execució dels serveis i programes de polítiques actives d'ocupació, podran establir mecanismes de col·laboració oportuns amb les entitats locals**.

Les entitats locals podran participar en el procés de concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació, mitjançant la seva representació i participació en els òrgans de participació institucional d'àmbit autonòmic.

Els serveis públics d'ocupació de les CCAA seran els responsables de traslladar al marc del Sistema Nacional d'Ocupació la dimensió territorial de les polítiques actives d'ocupació i de determinar, en el seu cas, la representació de les entitats locals en els òrgans de participació institucional d'àmbit autonòmic».



ACM

3

Els plans ocupacionals
locals i el contracte de la
DA 9a de la Llei de l'ocupació

3.1. Marc competencial i legal del foment de l'ocupació i de les polítiques actives d'ocupació dels ens locals de Catalunya (2): normativa sectorial:

Art. 14 de la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (entitats que formen el sistema d'ocupació de Catalunya):

«Les entitats que integren el sistema d'ocupació de Catalunya són:

a) *Per llur naturalesa, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, les administracions locals, i també les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya (...)*».

Art. 4 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials (objectius de les polítiques de serveis socials):

Les actuacions dels poders públics en matèria de serveis socials tenen els objectius essencials següents:
(...)

«h) *Promoure la cohesió social i la resolució comunitària de les necessitats socials, mitjançant polítiques preventives i comunitàries a tot el territori; fer dels serveis socials un factor productiu essencial i generador d'ocupació de qualitat, i normalitzar l'activitat econòmica del sector*».

Art. 7 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials (situacions amb necessitat d'atenció especial):

«Són destinataris dels serveis socials, especialment, les persones que estiguin en alguna o algunes de les situacions següents:

m) *Condicions laborals precàries, desocupació i pobresa*».

Art. 27 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials (responsabilitats públiques):

«1. L'Administració de la Generalitat, els municipis i els altres ens locals de Catalunya són les administracions competents en matèria de serveis socials, d'acord amb el que estableix aquest títol i, si escau, la legislació sobre organització territorial i règim local.

2. *Els municipis i els altres ens locals poden exercir competències pròpies de l'Administració de la Generalitat per via de delegació, d'encàrrec de gestió o de fórmules de gestió conjunta, sens perjudici de les competències que les lleis els atribueixen*».



ACM

3

Els plans ocupacionals
locals i el contracte de la
DA 9a de la Llei de l'ocupació

3.2. Eixos de les estratègies d'Activació de l'Ocupació estatal i catalana

Art. 10.4 de la Llei de l'Ocupació estatal (estratègia espanyola d'Activació per a l'Ocupació):

- a) **Eix 1. Orientació.** Comprèn les actuacions d'informació, orientació professional, motivació, assessorament, diagnòstic i determinació del perfil professional i de competències, disseny i gestió de la trajectòria individual d'aprenentatge, cerca d'ocupació, intermediació laboral i, en resum, les actuacions de recolzament a la inserció de les persones beneficiàries.
- b) **Eix 2. Formació.** Inclou les actuacions de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, dirigides a l'aprenentatge, formació, requalificació o reciclatge professional i de formació en alternança amb l'activitat laboral, inclosos els programes públics d'ocupació i formació, que permetin al beneficiari adquirir competències o millorar la seva experiència professional, per a millorar la seva qualificació i facilitar la seva inserció laboral.
- c) **Eix 3. Oportunitats d'Ocupació.** Inclou les actuacions que tenen per objecte incentivar la contractació, la creació de l'ocupació o el manteniment dels llocs de treball, especialment per aquells col·lectius que tenen major dificultat en l'accés o la permanència en l'ocupació, amb especial consideració de les persones amb discapacitat, de les persones en situació d'exclusió social, de les persones amb responsabilitats familiars, de les víctimes de terrorisme i de les dones víctimes de violència de gènere.
- d) **Eix 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.** Comprèn les actuacions dirigides a promoure la igualtat entre dones i homes en l'accés, permanència i promoció en l'ocupació, així com la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. També inclou les dirigides a facilitar la mobilitat geogràfica o promoure la contractació en sectors d'activitats diferents d'aquells en els que s'hagués treballat habitualment.
- e) **Eix 5. Emprenedoria.** Compren les activitats dirigides a fomentar la iniciativa empresarial, el treball autònom i l'economia social, així com les encaminades a la generació d'ocupació, activitat empresarial i dinamització i impuls de l'economia local.
- f) **Eix 6. Millora del marc institucional.** Aquest Eix té caràcter transversal, per tant, afecta als restants. Recull les accions, mesures i actuacions que van dirigides a la millora de la gestió, col·laboració, coordinació.

Art. 6 de la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (Estratègia Catalana per a l'Ocupació)



ACM

3

Els plans ocupacionals
locals i el contracte de la
DA 9a de la Llei de l'ocupació

3.3. Programes d'activació de l'ocupació locals (municipals o provincials) i contracte per a la millora de l'ocupabilitat

Els ens locals (ajuntaments i diputacions) són competents en matèria d'ocupació i, per tant, poden crear i establir plans locals de foment de l'ocupació.

Però poden utilitzar el **contracte vinculat a programes d'activació per a l'ocupació** previst a la DA 9a de la Llei de l'Ocupació?

Si volen utilitzar aquest contracte en el marc dels seus propis plans d'ocupació, cal que realitzin el tràmit previst a l'art. 7.4 LRBRL, com ha dit en la seva nota el SEPE?

RESPOSTA: en la nostra opinió, es podrà emprar aquest contracte **sempre que el pla d'ocupació de l'ajuntament es pugui subsumir en un dels eixos previstos en les Estratègies d'Activació de l'Ocupació tant estatal com catalana**, ja que els ens locals catalans tenen competència en matèria de foment de l'ocupació, expressament reconeguda en l'EAC 2006, el TRLMRLC i altres lleis (per exemple, Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials).



No cal realitzar el tràmit de l'article 7.4 per poder emprar aquest tipus contractual sempre que el pla d'activació de l'ocupació local en el qual s'emprarà aquest contracte es trobi dins dels eixos estratègics que hem vist (i són molt amplis!).

Només caldria fer el tràmit previst a l'art. 7.4 LRBRL per aquells plans ocupacionals locals que NO es puguin subsumir en els eixos de les Estratègies d'Activació de l'Ocupació.



Gràcies!



ACM

Associació
Catalana
de Municipis



La força del **municipalisme**