

ACLARACIONES Y COMENTARIOS

LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

(B.O.E. 29/12/2021)



Gabinete Técnico Federal

(27 de Enero de 2022)

ÍNDICE

Introducción: Desarrollar nuestra acción sindical a través de los mecanismos que establece la Ley (Pág. 3)

I.- ALGUNA ACLARACIÓN PREVIA (Pág. 4)

II.- UNA ACLARACIÓN MUY IMPORTANTE REFERIDA A LA POSIBLE MODIFICACIÓN DE CONVOCATORIAS PREVIAS A LA LEY 20/2021. (Pág. 4)

III.- MODIFICACIÓN NORMATIVA DEL TREBEP (Artículos 10, 11 y Disposición Adicional 17ª) DERIVADA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY (Pág. 5 - 6)

- Aclaraciones
- Acción Sindical

IV.- PROCESO DE ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DERIVADO DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY (CONCURSO-OPOSICIÓN). (Pág. 7 -14)

- Plazas a incluir en el nuevo proceso de estabilización.
- ¿Es posible un ofrecimiento previo de las plazas ocupadas temporalmente, en concurso o promoción?
- ¿Las plazas ocupadas por personal laboral indefinido no fijo de plantilla se pueden incluir en el proceso de estabilización?
- Figuras y mecanismos a emplear: un amplio margen.
- El 40% de la fase concurso: ¿máximo, mínimo, mera referencia?
- Identificación en la convocatoria de las plazas a ofertar (Válido para el concurso de méritos).
- Elección de la plaza finalizado el proceso (Válido para el concurso de méritos).
- Toma de posesión y cese del personal temporal (Válido para el concurso de méritos).
- ¿Qué criterios se pueden tener en cuenta en la fase de concurso?
- Sobre las bolsas de interinidad y la compensación económica para el personal temporal que no supere el nuevo proceso de estabilización.

V.- PROCESO DE ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DERIVADO DE LAS DISPOSICIONES ADICIONALES 6ª Y 8ª (CONCURSO DE MÉRITOS). (Pág. 15 -17)

- Plazas a incluir en el nuevo proceso de estabilización.
- ¿Son extensibles las previsiones del proceso del artículo 2 (concurso-oposición) a este proceso de concurso?
- Criterios para la confección de las bases del concurso de méritos.

VI.- UNA AMPLIA FLEXIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE LOS NUEVOS PROCESO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL. (Pág. 17 -18)

VII.- SECUENCIA TEMPORAL Y PLAZAS A INCLUIR EN CADA UNO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS (Pág. 19).

Introducción: Desarrollar nuestra acción sindical a través de los mecanismos que establece la Ley

La publicación y entrada en vigor de la Ley 20/2021 (el 29 y 30 de diciembre de 2021 respectivamente), supone que el conjunto de las Administraciones Públicas ya cuentan con el instrumento definitivo (en principio) para, por un lado, evitar la regeneración del problema de la temporalidad y, por otro, poner en marcha nuevos procesos de estabilización transformando en fijas las plazas ocupadas temporalmente desde hace, al menos, 3 años.

Pues bien, en su ejecución y desarrollo la participación y presencia de la Federación va ser imprescindible, además de por mandato legal (propia Ley y artículo 37 del EBEP), por que como venimos afirmando desde hace años, queremos continuar siendo parte de la solución al problema de la temporalidad, aunque no hayamos tenido responsabilidad alguna en su generación.

La Ley concreta una serie de herramientas y mecanismos para combatir la temporalidad presente y futura en las Administraciones Públicas en las que podemos y debemos trasladar nuestra acción sindical con la estrategia y oportunidad que consideremos en cada caso concreto, pues la heterogeneidad de supuestos y realidades existentes en cada ámbito, territorio y sector, dificulta un tratamiento uniforme al respecto, resultando imposible que el documento ofrezca respuesta a todas las situaciones y realidades que se produzcan.

No obstante, vamos a intentar aclarar y proponer algunas pautas, en aquellas cuestiones que han suscitado dudas de manera generaliza en el seno de la Federación. Pero como meras referencias, sin constituir obligación alguna, complementando los informes explicativos y valorativos generales ya elaborados y difundidos.

Un documento que se ha elaborado en base a la experiencia ya adquirida en procesos de estabilización anteriores, y a las dudas surgidas hasta el momento de su confección, lo que lo convierte en un informe abierto, susceptible de ir ampliando y perfilándose en el futuro, con aquellas materias que resulten de interés para el conjunto de la Federación.

En cualquier caso, conviene advertir que la Secretaría de Estado de Función Pública se ha comprometido, en el seno de Comisión de Seguimiento del Acuerdo de 5 de julio, a elaborar una serie de criterios que sirvan de orientación para desarrollar los procesos de estabilización contenidos en la Ley 20/2021.

En definitiva, la ley regula unos instrumentos concluyentes que, nos gusten más o menos, se vaya a recurrir o no ante el TC, genere inseguridad, etc., son los que están en vigor y sobre los cuales tenemos que trabajar, intentando trasladar nuestra acción sindical de la manera más adecuada posible, único objetivo al que pretende contribuir el presente documento. Efectivamente, no tratamos de *"lo que podía haber sido y no fue"* ni especular, nos limitamos a analizar lo que está en vigor, desde una perspectiva netamente jurídica y sindical.

I.- ALGUNA ACLARACIÓN PREVIA

Consideramos oportuno efectuar tres precisiones previas:

- Toda la Ley es de **carácter básica**, afectando al conjunto de las Administraciones Públicas y sectores, habilitando que determinadas materias puedan ser desarrolladas y ejecutadas por las Comunidades Autónomas. En el País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra, conforme a su Estatuto de Autonomía y Ley Foral, respectivamente.
- La Ley carece de previsiones derogatorias, no mencionando cuál es la situación del RDL 14/2021, del que deriva. En cualquier caso, entendemos que **el RDL ha sido tácitamente sustituido por la Ley 20/2021**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. No obstante, se mantiene en vigor su disposición final segunda, según establece la disposición final segunda de la citada Ley.
- El artículo 37.1letra l), establece como materia de obligada negociación "*los criterios generales sobre ofertas de empleo público*", matizando en el 37.2 que no son negociables "*la determinación concreta de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso*". En cualquier caso, la realidad demuestra que **es posible negociar las bases de las convocatorias**, algo que contempla expresamente la propia Ley 20/2021 en varios apartados, sin que ello implique la obligación de llegar a acuerdo.

II.- UNA ACLARACIÓN MUY IMPORTANTE REFERIDA A LA POSIBLE MODIFICACIÓN DE CONVOCATORIAS PREVIAS A LA LEY 20/2021

Durante estos últimos meses una de las preguntas más reiteradas desde los diversos territorios y sectores de la Federación, es la siguiente:

- ¿Es posible adaptar las convocatorias de los procesos de estabilización de 2017 y 2018 y del RDL 14/2021 a los contenidos de la Ley 20/2021?

Pues bien, planteada la duda a la Secretaría de Estado de Función Pública, se nos responde que aquellos procesos publicados y no convocados (no iniciado su desarrollo) pueden adaptarse sin problema alguno a la Ley 20/2021, pues se estima que no perjudica los intereses y expectativas de ningún aspirante, y las Administraciones pueden llevar a cabo de oficio dicha adaptación. Todo ello, a expensas de los criterios que apruebe la Administración.

III.- MODIFICACIÓN NORMATIVA DEL TREBEP (Artículos 10, 11 y Disposición Adicional 17ª) DERIVADA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY

Aclaraciones

- No le resulta de aplicación al **personal estatutario de los Servicios de Salud ni al personal docente**. Conforme a la Disposición final 2ª, tienen hasta el 8 de julio de 2022 para adaptar su normativa específica. Sólo les resultaría de aplicación en defecto de regulación específica (Ley 55/2003 y Real Decreto 276/2007, respectivamente) en el plazo indicado.
- La regulación prevista (duración máxima, exigencia responsabilidades, etc.) es de aplicación para los nombramientos y contrataciones temporales que se realicen a **partir del 30 de diciembre de 2021** (también las compensaciones económicas derivadas de irregularidad).
- Al personal **temporal nombrado con anterioridad** a esa fecha no le resultan de aplicación las previsiones (entre otras al compensación económica) de la Ley 20/2021.
- ¿Qué sucede con los **nombramientos y contrataciones temporales realizados conforme al RDL 14/2021** que entró en vigor el 8 de julio de 2021? Pues, afortunadamente, la Ley 20/2022 reproduce de manera casi literal (salvo 2 cuestiones de escasa relevancia) lo previsto en el RDL, por tanto a efectos prácticos, entendemos que el régimen fijado ahora se aplica a los nombramientos y contrataciones realizados a partir del 8 de julio de 2021.
- Las **leyes de función pública de los territorios** deben adaptarse a las nuevas previsiones del EBEP. Las CC.AA. deben **proceder a su concreto desarrollo para una correcta ejecución de los objetivos de la Ley**: Duración máxima de los nombramientos por programa, qué se entiende por acumulación de tareas, supuestos de interino sustituto, criterios de coordinación de sus órganos de personal, tipos de responsabilidades derivadas de actuaciones irregulares, etc.).
- El personal interino que sea **cesado conforme a las causas legalmente previstas**, no genera indemnización alguna.
- **La compensación económica para el personal temporal** objeto de irregularidad (20 días por año trabajado) está referida a las retribuciones fijas.

No confundir con las básicas, pues muchas retribuciones complementarias son fijas (complemento específico, complemento de destino, etc.). En cualquier caso, habrá que estar al sistema retributivo vigente en cada ámbito, sector y convenio colectivo que resulte de aplicación.

- La norma aclara que, en caso de **laborales temporales**, esta indemnización no es compatible con cualquier otra que pudiera fijar los jueces en sentencia (se prevé una compensación de cantidades).
- A diferencia de lo que se regula en el proceso de estabilización, la compensación económica está vinculada, sólo, **al último nombramiento o contrato que genera la irregularidad**.
- **Un acto administrativo nulo de pleno derecho** es ineficaz y carece de efectos jurídicos por contravenir gravemente las normas que regulan la competencia en su adopción, el procedimiento establecido o su contenido y se caracteriza por: No puede ser objeto de convalidación; el consentimiento del afectado no lo sana; puede ser impugnado en cualquier momento, ya que la acción de nulidad no prescribe; puede ser apreciado de oficio; los efectos de la declaración de nulidad de pleno derecho se retrotraen al momento en el que el acto se produce, etc.

Acción Sindical a desarrollar

- Con carácter general, procurar que las distintas Administraciones Públicas cumplen con las previsiones legales, canalizando nuestra acción a través de **las Mesas Generales de Negociación (ya sea del artículo 34 o 36 del EBEP), las Juntas de Personal (artículo 39 y siguientes del EBEP), y los Comités de Empresa** o Mesas específicas de personal laboral. En cualquiera de dichos ámbitos se puede solicitar información al respecto y trasladar nuestra visión sindical.
- **Fomentar las adaptaciones legales y normativas** que sean precisas para el correcto desarrollo y ejecución de la Ley, que tendrán que ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del EBEP.

IV.- PROCESO DE ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DERIVADO DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY (CONCURSO-OPOSICIÓN). (Plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente entre 3 y 5 años, con anterioridad a 31 de diciembre de 2020)

Plazas a incluir en el nuevo proceso de estabilización

- En los procesos de estabilización de empleo temporal, cabe distinguir entre **plazas ofertadas/autorizadas** (el número de plazas que cumplen los requisitos previstos en la Ley); **plazas convocadas** (aprobadas la bases y publicadas en el Diario Oficial que corresponda) y **plazas cubiertas/desiertas** (las estabilizadas o no, una vez concluido el proceso).
- Todas las plazas temporales desempeñadas al menos los tres años anteriores a **31/12/2020** (estructurales + dotadas presupuestariamente + de manera ininterrumpida).
- Las plazas susceptibles de verse incluidas en el nuevo proceso de estabilización **no consumen tasa de reposición** ordinaria, pues se autoriza una tasa adicional específica y diferenciada.
- **Además**, se pueden incluir en este nuevo proceso las plazas autorizadas (en OPE) en los **procesos de 2017 y 2018** que en el 30/12/2021 no hayan sido convocadas; o habiéndolo sido y terminado el proceso, hayan quedado sin cubrir
- **Secuencia temporal del proceso:** Las plazas deben estar aprobadas y publicadas antes del **1/06/2022**; las convocatorias antes del **31 de diciembre de 2022** y resueltas antes **del 31 de diciembre de 2024**.
- Con respecto al **concepto "ininterrumpidamente"** vinculado a las plazas, debemos intentar trasladar a la Administración que debe interpretarse de manera flexible, no considerándose interrupción, entre otras, las derivadas de tiempo por trámites administrativos (ejemplo nombramiento/contratación tras cese del anterior, vacaciones, etc.).
- En cuanto al **término "estructural"**, también debemos trasladar un criterio flexible conforme a la jurisprudencia del TJUE. En este sentido, si de acuerdo con las características del servicio, y las funciones desempeñadas se puede constatar que responde a una necesidad permanente, se trata de una plaza que

tiene una configuración objetiva como plaza estructural, aunque no responda a una interinidad por vacante.

- Las **plazas** de todos los sectores presupuestadas, aunque **no estén incluidos en los mecanismos de organización de recursos humanos** (RPTS, catálogos, plantillas, etc.). Es decir, con carácter general, el reflejo presupuestario de los empleados públicos se incluye en el Capítulo I (gastos de personal) de los presupuestos de las distintas Administraciones, pero a veces dicho reflejo está en el Capítulo II (gasto en servicios) e incluso el VI (inversiones). Cuestión que no debe impedir la convocatoria de dichas plazas si cumplen el resto de requisitos previstos.
- La inclusión de las plazas en el proceso **no está condicionado a la previa modificación de la RPT o plantilla**, pero una vez estabilizada la plaza, consideramos sí debe modificarse dicho instrumento de gestión de personal. Aunque por seguridad jurídica, sería conveniente una modificación previa.
- Es decir, concretar que los ámbitos en los que, al menos, en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 haya existido personal interino o temporal que **no ocupara puesto con dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la cobertura presupuestaria necesaria para ello**, consideramos que estas plazas serán también computadas a efectos de este proceso.
- Estos argumentos e interpretaciones sirven para que en **el ámbito de los servicios públicos de Salud**, sean susceptibles de incluirse en estos procesos (si así se estima en el sector), las plazas ocupadas por **personal estatutario eventual** (art. 9.3 letra c) del Estatuto Marco) si cumplen con el requisito de los 3 años (pues la dotación presupuestaria existe y el carácter estructural también, si supera los límites legales previstos en el EM y la Ley 20/2021), ya que mantener un nombramiento durante 3 o más años implica una presunción general de que representa una necesidad estructural. En caso contrario, muchas plazas en este sector quedarían en permanente temporalidad.
- Este nuevo proceso puede desarrollarse igualmente en los ámbitos de las **entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles, consorcios, agencias**, etc. Pero siempre en función de la organización normativa de la administración existente en cada territorio o sector (ejemplo Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público en la AGE). Es decir, hay que estar a ¿qué se entiende por Administración Pública en cada caso? La negociación colectiva vuelve a ser clave en este asunto.

- Al igual que en cualquier otro procedimiento, es de aplicación la normativa que establezca que una parte de las plazas incluidas en cada convocatoria deban incluirse en un **turno para personas con discapacidad**. Siempre condicionado a que tenga la capacidad funcional para el desempeño de las plazas, por lo que puede haber supuestos en los que no existe ese turno.
- Con respecto a plazas temporales que esté desempeñando **personal laboral que suponga el ejercicio de potestades públicas**, como en los procesos anteriores, si se estima, se puede solicitar que estas plazas sean computadas de personal funcionario, (implica modificar la RPT, catálogo, etc.).

¿Es posible un ofrecimiento previo de las plazas ocupadas temporalmente, en concurso o promoción?

- La Ley prevé de manera expresa la **compatibilidad** de estos mecanismos con el proceso de estabilización. Éste no puede ser considerado un proceso extraordinario a los efectos de suspender o evitar la aplicación de la normativa (autonómica o sectorial) que determina el ofrecimiento previo.
- En definitiva, **no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados o promoción interna** a quienes ya sean funcionarios de carrera, estatutarios o laborales fijos, previamente a la determinación de las vacantes de la convocatoria de estabilización.

¿Las plazas ocupadas por personal laboral indefinido no fijo de plantilla se pueden incluir en el proceso de estabilización?

- Es personal **temporal**, que cubre una plaza temporal que deviene en **estructural** por haber superado la duración legal máxima prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Y también está **presupuestada** y se ha ocupado ininterrumpidamente.
- Una figura cuyos **límites temporales son dos**: La amortización de la plaza o su cobertura por los procedimientos legalmente previstos (provisión o selección), entre los que cabe incluir un proceso de estabilización.
- Pues bien, haciendo una interpretación conjunta de todo lo expuesto: Temporal (+ de 3 años) + estructural + presupuestado + hasta se cubra por procedimientos normativamente previstos, consideramos **pueden ser objeto del proceso**. En cualquier caso, deberá ser una cuestión a determinar en los ámbitos de negociación correspondiente.

Figuras y mecanismos a emplear: un amplio margen.

- Con carácter general, la figura a emplear es el **concurso oposición**. No obstante, en el caso de que exista normativa específica que precise un sistema selectivo en concreto, se aplicará la misma. La normativa vigente en cada ámbito territorial y sectorial continúa siendo de aplicación. Salvo en la Administración Local, como luego detallaremos.
- En la fase de **oposición pueden flexibilizarse** (características concretas de las pruebas a realizar que resulten adecuadas al desempeño de las tareas de las plazas a estabilizar). La Ley, a título de ejemplo ("*...tales como...*") habla de reducción de plazos, acumulación de pruebas en un mismo ejercicio. Ello hace posible que el detalle y variedad de las pruebas a emplear sea amplio.
- En la fase de **concurso**, de manera imperativa, la ley habla de valorar mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, siempre en el marco de la negociación en cada ámbito, que podrá incluir otros méritos a valorar.
- Con respecto al **carácter eliminatorio y orden de las pruebas**, lo normal es que la fase de oposición preceda a la de concurso y tenga carácter eliminatorio. Pero alguna sentencia considera posible, en ciertos casos justificados, se lleve a cabo primero la fase concurso, incluso alguna sentencia (STS de 23 de septiembre de 2013) que sea eliminatorio. Aunque la Administración, en los criterios que aprobó para los años 2017 y 2018, descarta dicha posibilidad.
- La ley prevé de manera explícita que si la fase de **oposición** consta de diversas pruebas o ejercicios, estos **puedan no ser eliminatorios**. Otra cuestión esencial para la negociación.
- Diferenciar la **puntuación dependiendo de la Administración** para la que se prestaron servicios siempre ha suscitado dudas, pero conforme a la jurisprudencia (SSTS de 24/06/2019 y 5/07/2019, entre otras) y ejemplos existentes en determinadas Administraciones, si existen circunstancias objetivas que lo justifiquen y así se hubiera acordado en la negociación colectiva, **es factible**. Además, los criterios que aprobó la Administración para los procesos de 2017 ya lo apuntaron en este sentido. Existen ejemplos al respecto, como en la Administración General del Estado, en cuyo "Acuerdo para el desarrollo del proceso de estabilización de 2017-2018" establece (literal) lo siguiente:

*POSIBLE EJEMPLO "En la fase de concurso se establecerán criterios de valoración que tengan en cuenta, **preferentemente, los servicios prestados en la Administración convocante**, así como la realización de tareas en los ámbitos funcionales en los que se requiere una mayor especialización."*

El 40% de la fase concurso: ¿máximo, mínimo, mera referencia?

- Tal y como aparece redactado en la ley (*"Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica,..."*), considero que el referente del 40% de la fase concurso en el conjunto del proceso se efectúa conforme a lo comúnmente aceptado por la actual jurisprudencia. Estimando es un **mero indicador y posibilidad**, sin que se puede imponer en los ámbitos en los que la normativa específica establezca un porcentaje distinto. Donde no esté prefijado, la negociación resulta clave en su establecimiento.
- Ahora bien, **subsidiariamente** (es decir, si no hay una normativa específica aplicable) se establece que el sistema de selección será el de concurso-oposición con una valoración de la fase de concurso del 40% del total.

Identificación en la convocatoria de las plazas a ofertar (Válido para el concurso de méritos)

- Al igual que en cualquier otro proceso selectivo, puede haber supuestos en que la convocatoria solo hace **referencia al acceso a un cuerpo de funcionarios o categoría laboral**, quedando para el momento posterior a su finalización el ofrecimiento de plazas concretas, **o** puede haber supuestos en los que en **la convocatoria se identifiquen las plazas concretas** con su código correspondiente y los aspirantes deban, al presentar su instancia, indicar las plazas a las que optan y priorizar entre las mismas. No obstante, en la convocatoria debe hacerse referencia a que la misma corresponde al proceso de estabilización.

Elección de la plaza finalizado el proceso (Válido para el concurso de méritos)

- Si la convocatoria sólo preveía el acceso a un cuerpo de funcionario o categoría laboral, la finalización del proceso irá seguida **del ofrecimiento de las plazas cubiertas de forma temporal o interina, o de las resultas generadas por la cobertura de las mismas en un concurso de traslados previo**, entre la cuales elegirán los aspirantes seleccionados en función de la puntuación obtenida en el proceso. Salvo que exista una normativa específica que establezca otra cosa, no cabe restringir la elección de plaza o reservar algunas de las mismas a los aspirantes que venían cubriendo esas mismas plazas de forma temporal o interina.

Toma de posesión y cese del personal temporal (Válido para el concurso de méritos)

- Una vez finalizado el procedimiento y nombrados los nuevos funcionario de carrera o formalizados los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), los aspirantes seleccionados podrán tomar posesión de la plaza produciéndose el cese en el mismo momento de la persona que en su caso la viniera desempeñando de forma temporal o interina. Dado que, por las características del proceso, es posible que esta persona haya resultado adjudicataria de otra plaza, se considera aconsejable que **se articule previamente que estos ceses y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada.**
- En línea con lo anterior, también que **el desarrollo de la fase de provisión y selección (estabilización) se coordine** para evitar ceses con mucha antelación previa a la toma de posesión. Consideramos que ambas cuestiones pueden plantearse en la negociación de los procesos.

¿Qué criterios se pueden tener en cuenta en la fase de concurso?

- **No existe normativa básica** que regule dicha cuestión, por ello habrá que comprobar si la legislación autonómica o sectorial establecen algo al respecto. Aunque el EBEP (art. 61.3) sí señala lo siguiente: *"una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma, el resultado del proceso selectivo"*.
- **La jurisprudencia** sí marca algunas pautas, resumibles en las siguientes: los méritos deben resultar razonables y proporcionados; los méritos se valoran en el concurso, no en la oposición; la licitud de valorar más los méritos de la Administración convocante que en otra si se justifica objetivamente; etc.
- No obstante, como ya hemos indicado anteriormente, la **Ley prevé** la posibilidad de que se tenga en cuenta mayoritariamente *"la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente que se trate"*.
- De lo expuesto se deduce que **la negociación es clave**, pues las posibilidades son amplias. A título de ejemplo, volvemos a traer a colación el ya referido Acuerdo (bases) de AGE sobre los procesos de 2017 y 2018, pues consideramos puede servir de referencia:

POSIBLE EJEMPLO: En la fase de concurso se valorarán hasta un máximo de 60 puntos, mediante el certificado de requisitos y méritos los siguientes méritos: a) Méritos profesionales: Se valorarán los servicios efectivos prestados hasta la fecha de publicación de esta convocatoria, hasta un máximo de 54 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación: a.1) Servicios prestados en la Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado: a razón de 0,45 puntos por mes completo de servicios efectivos, hasta un máximo de 54 puntos. a.2) Servicios prestados en otros Cuerpos o Escalas de la Administración General del Estado: a razón de 0,18 puntos por mes completo de servicios efectivos, hasta un máximo de 21,6 puntos. a.3) Servicios prestados en Cuerpos o Escalas de otras Administraciones Públicas: a razón de 0,09 puntos por mes completo de servicios efectivos, hasta un máximo de 10,8 puntos. a.4) Servicios prestados en órganos constitucionales y resto del sector público: a razón de 0,045 puntos por mes completo de servicios efectivos, hasta un máximo de 5,4 puntos.

b) Méritos académicos: Hasta un máximo de 6 puntos. b.1) Cursos de formación: Se valorarán un máximo de diez cursos de formación, recibidos o impartidos, en los diez años anteriores a la fecha de publicación de esta convocatoria, cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones propias del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y que hayan sido convocados, impartidos u homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública, por otros institutos de Administración Pública o por organizaciones sindicales u otros agentes promotores, dentro del marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018 o de los Planes de Formación Continua del personal de las Administraciones Públicas. Se valorarán 0,45 puntos por curso, hasta una puntuación máxima de 4,5 puntos. No se valorarán los cursos que no acrediten las fechas de realización y las horas de duración. Asimismo, no se valorarán los inferiores a 15 horas lectivas, los pertenecientes a una carrera universitaria, los de doctorado, los derivados de procesos selectivos, los diplomas relativos a jornadas, seminarios, simposios y similares. Aquellos cursos de formación objeto de valoración que no estén debidamente anotados en el Registro Central de Personal deberán ser acreditados por el aspirante ante los servicios centrales de personal o equivalentes, quienes deberán acreditar este mérito en el correspondiente certificado de requisitos y méritos. No se valorará ningún curso que no haya sido acreditado por las unidades centrales de personal en este certificado.

2) Otros méritos: Se valorará con un máximo de 1,5 puntos estar en posesión de alguna titulación académica superior a la exigida en el punto 2 de este anexo el día de publicación de la presente convocatoria, o haber superado alguno de los ejercicios exigidos para el acceso al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, ingreso libre, en las tres últimas convocatorias.

Sobre las bolsas de interinidad y la compensación económica para el personal temporal que no supere el nuevo proceso de estabilización.

- Ambas medidas son **compatibles y complementarias** entre sí.

- Para generar derecho a ambas, es preciso haber **participado en el proceso de estabilización.**

- Para el acceso a la bolsa, la convocatoria puede **establecer una puntuación al respecto**. Que puede ser 0, pues no deja de ser una calificación.

- **La compensación económica** (20 días por año trabajado) está referida a las retribuciones fijas. No confundir con las básicas, pues muchas retribuciones complementarias son fijas (complemento específico, complemento de destino, etc.). En cualquier caso, habrá que estar al sistema retributivo vigente en cada ámbito, sector y convenio colectivo que resulte de aplicación para su determinación.

- La compensación económica **no la perciben todas las personas** que se presenten y no aprueben el proceso. Sólo la perciben aquellas personas que hayan estado ocupando una plaza temporal con la condición de interino, que reúna los requisitos previstos en la ley (más de 3 años, estructural, presupuestada, etc.) no hayan obtenido plaza en el proceso y cesen en sus interinidades.

- Los procesos de estabilización concluidos de 2017 y 2018, en principio, no conllevan compensación económica, pues las Leyes 3/2017 y 6/2018 no lo prevén. Sin embargo, las plazas de 2017 y 2018 que ahora pueden ser incluidas en el nuevo proceso de estabilización (art. 2 Ley 20/2021), sí podrían ser objeto de compensación, si concurren las circunstancias previstas para ello.

- También con respecto a la compensación económica, para su cálculo, consideramos se tendrán en cuenta **todos los periodos** (derive de uno o varios nombramientos) de interinidad, con el máximo de 20 días por año y 12 mensualidades.

- La norma aclara que, en caso **de laborales temporales**, esta indemnización no es compatible con cualquier otra que pudiera fijar los jueces en sentencia (se prevé una compensación de cantidades).

V.- PROCESO DE ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DERIVADO DE LAS DISPOSICIONES ADICIONALES 6ª Y 8ª (CONCURSO DE MÉRITOS). (Plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente, o no, durante más de 5 años, con anterioridad a 1 de enero de 2016).

Plazas a incluir en el nuevo proceso de estabilización

- Aquellas plazas vacantes estructurales, dotadas presupuestariamente, y ocupadas ininterrumpidamente con anterioridad a 1 de enero de 2016. **Mismos requisitos que para el proceso de estabilización del artículo 2.**
- **Además ("Adicionalmente")** aquellas plazas vacantes, estructurales ocupadas con anterioridad a 1 de enero de 2016. Obsérvese, que ya no se alude al requisito de carácter ininterrumpido (distintos requisitos que en el proceso de estabilización del artículo 2).
- Circunstancia que amplía el número de plazas a incluir en el proceso, **pues se está dando cobertura a aquellos supuestos en que el personal temporal ha encadenado distintos nombramientos o contratos para diversas funciones, y plazas que no han estado cubiertas de manera ininterrumpida.** A efectos prácticos se incluirá en el proceso de estabilización la plaza que este desempeñando en la actualidad.

¿Son extensibles las previsiones del proceso del artículo 2 (concurso-oposición) a este proceso de concurso?

- Interpretamos que **SÍ**, las siguientes: Plazos de realización (Las plazas deben estar aprobadas y publicadas antes del **1/06/2022**; las convocatorias antes del **31 de diciembre de 2022** y resueltas antes **del 31 de diciembre de 2024**); La posible inclusión en las bolsas de recolocación para quien no supere el proceso, al estar regulado en la ley en una disposición de carácter general (Disposición adicional 4ª); la posible negociación de los procesos.
- Interpretamos que **NO**: La compensación económica, pues está regulada de manera exclusiva en el artículo 2 (proceso mediante concurso-oposición). No obstante, sindicalmente, si se estima, podemos hacer una interpretación más posibilista para hacerles extensiva dicha compensación.
- **Dudamos**: En tanto que proceso extraordinario y excepcional (que se sitúa al margen del marco normativo ordinario) tenemos dudas de si resulta obligatoria sacar previamente a concurso o promoción interna las plazas objeto del

concurso. La Ley 20/2021 no precisa nada pero, en todo caso, puede solventarse (si nos interesa que así sea) en la negociación del proceso.

Criterios para la confección de las bases del concurso de méritos

Ni la Ley 20/2021, ni el EBEP prevén nada al respecto, pero se pueden plantear los siguientes:

- Deben ser **abiertos** y respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Los baremos de méritos conforme a los que ha de resolverse el concurso **no deben resultar abstractos, ambiguos o inespecíficos** que generen una absoluta discrecionalidad de la Administración a la hora de resolverlo (STS de 21 de julio de 1994).
- Los méritos vinculados a la antigüedad, experiencia en la administración, etc. no podrán conformar en exclusiva el proceso selectivo, para **respetar la igualdad de oportunidades en el acceso**.
- El **Estatuto Marco** (Ley 55/2003) ofrece **alguna pista** más para el personal estatutario, al señalar que: *"Se valorarán entre otros aspectos, el currículum profesional y formativo, formación postgraduada, especializada y continuada acreditada, de la experiencia profesional en centros sanitarios y de las actividades científicas, docentes y de investigación y de cooperación al desarrollo o ayuda humanitaria en el ámbito de la salud"*.
- Como posibles **referencias válidas** al respecto, hemos centrado nuestra atención en las convocatorias (bases) de acceso al personal de investigador que, por ley (Ley 14/2011 de la Ciencia), son seleccionados mediante el concurso de méritos, y llevan desarrollándose desde hace años sin ningún problema, susceptibles de resumirse en los siguientes aspectos:

POSIBLES EJEMPLOS:

Primero: 1º.- Valoración de los méritos competencias y capacidades contenidos en los currículum de las personas solicitantes y la comprobación de la adecuación de los mismos a las características y funciones del perfil de la actividad a la que se opta. 2º.- El concurso consta de dos fases: Una primera (eliminatória) en la que el aspirante expone los méritos alegados, que supone el 40% del concurso, en base a un baremo prefijado; la segunda (60%) para comprobar la adecuación de los méritos, competencias y capacidades de los aspirantes con las características y funciones a la que se opta, también conforme a un baremo prefijado. 3º.- En caso de empate se prima la mayor puntuación obtenida en la primera fase del concurso.

Segundo: Un concurso con dos fases: 1ª de valoración de méritos (75 puntos: formación hasta 25, experiencia hasta 25, requisitos específicos de la actividad hasta 25); se supera si se alcanza una puntuación mínima de 40 puntos. 2ª valoración de aptitudes y entrevista (25 puntos).

VI.- UNA AMPLIA FLEXIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE LOS NUEVOS PROCESO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

- Todo lo apuntado hasta el momento también **resulta de aplicación en la Administración Local**. Pero, además, para el proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley (concurso-oposición) se prevé la suspensión de la normativa que de manera ordinaria regula el proceso de selección en las Entidades Locales (artículos 8 y 9 del RD 896/1991).
- **El artículo 8** regula los contenidos mínimos (materias comunes y específicas) de manera muy amplia y rigurosa (un temario muy extenso, unos contenidos muy amplios, prioridad de determinados temas y materias sobre el resto, etc.). **El artículo 9** establece las pruebas selectivas (ejercicios prácticos, test, mecanografía, redacción de informes, etc.).
- Esto supone poder desarrollar el proceso de estabilización al margen de los mismos. Haciendo posible que, **mediante la negociación colectiva**, se acuerden mecanismos, pruebas y requisitos distintos, pero respetando los criterios generales de la Ley 20/2021.
- En cuanto a las **bolsas de interinos en el ámbito de la Administración Local**, conviene precisar que el Tribunal Supremo fija como doctrina jurisprudencial "que la regla de preferencia contemplada específicamente en la DA 1.ª RD 896/1991, (el derecho preferente de los miembros de la bolsa que tengan aprobado algún ejercicio respecto de los que no lo tengan), es aplicable

tanto si se trata de vacantes que fueron objeto de inclusión en la oferta de empleo público, como si se trata de vacantes que, por haberse producido con posterioridad a la misma, no estuvieran incluidas en la última oferta de empleo público. Y, por otra parte, declara que la citada regla de preferencia resulta aplicable, aunque no figure de forma explícita en las bases de la convocatoria, dada su previsión en una disposición general de rango reglamentaria y aplicación necesaria en los procedimientos de nombramiento de funcionarios interinos”.

- La selección, (excepto en los de gran población: + 250.000 y + 175.000 si son capitales de provincia) puede **encomendarse a entes supramunicipales** (diputaciones, cabildos, etc.). También el proceso de estabilización.

- Interpretamos que el proceso extraordinario mediante **el concurso de méritos para las plazas ocupadas temporalmente antes del 1 de enero de 2016**, también puede llevarse a cabo en la Administración Local, aunque no se contemple en la Disposición adicional 1ª, pues la Disposición adicional 6ª habla del conjunto de las Administraciones Públicas.

VII.- SECUENCIA TEMPORAL Y PLAZAS A INCLUIR EN CADA UNO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS

	Proceso 2017 ¹	Proceso 2018	Proceso 2021 (concurso-oposición)	proceso 2021 (concurso de méritos)
Secuencia fechas	Autorización y convocatoria: Hasta el 31 de diciembre de 2021. Finalización: Hasta el 31 de diciembre de 2024.	Autorización y convocatoria: Hasta el 31 de diciembre de 2021. Finalización: Hasta el 31 de diciembre de 2024.	Autorización: Hasta 1 de junio de 2022. Convocatorias: Hasta el 31 de diciembre de 2022. Finalización: Hasta el 31 de diciembre de 2024.	Autorización: Hasta 1 de junio de 2022. Convocatorias: Hasta el 31 de diciembre de 2022. Finalización: Hasta el 31 de diciembre de 2024.
Plazas a incluir	<u>Estabilización</u> : Las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. <u>Consolidación</u> : Plazas presupuestadas ocupadas temporalmente e ininterrumpidamente antes del 01/01/2005.	Las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017	Las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.	Las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, con anterioridad a 1 de enero de 2016. + Plazas vacantes estructurales ocupadas temporalmente por personal con una relación temporal anterior a 1 de enero de 2016

COMENTARIO: Se produce un solapamiento entre fechas en alguno de los procesos a desarrollar (proceso 2017 y proceso 2021 concurso de méritos). Además concurren normas muy distintas que avalan los distintos procesos: Ley 3/2017 de PGE para 2017, Ley 6/2018 de PGE para 2018, RDL 14/2021, Ley 20/2021). Cuestiones que añaden confusión e inseguridad en el desarrollo de los procesos.

¹ Conviene recordar que el proceso de 2017 estaba sólo referido a estabilizar el 90% de temporalidad existente en los sectores denominados "prioritarios" (Sanidad, enseñanza, universidades, justicia, etc.). Posteriormente se incrementó al 100% el número de plazas, pero la universalización de los procesos de estabilización a todos los sectores y actividades, no se produjo hasta el proceso de estabilización de 2018.