

DOCUMENTO EXPLICATIVO DEL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO CON LA NUEVA LEY 20/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

I. ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTE PROCESO?

La estabilización de acuerdo a la legalidad vigente de las plazas vacantes ocupadas durante un periodo de tres años con anterioridad a al 31 de diciembre de 2020 dentro del empleo y servicio público.

Esta norma fue publicada en el BOE el miércoles 29 de diciembre de 2021, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el mismo. Consta de dos artículos, diez disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y tres disposiciones finales.

II. AMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

- a) Serán aplicables en Navarra y País Vasco, así como para sociedades mercantiles públicas, fundaciones públicas, entidades públicas empresariales, consorcios del sector público, pudiendo sin perjuicio aplicar su normativa específica.
- b) Los procesos de estabilización se llevarán a cabo por parte de la administración foral, de la Comunidad Autónoma o por parte de la Administración Local., de acuerdo con los agentes sociales siempre bajo el paraguas de la EBEP
- c) Para Sanidad y Educación su normativa se adaptará en un año (desde 8 de julio de 2021) a los artículos 10 y 11 del EBEP.
- d) Los municipios, excepto los de gran tamaño podrán encomendar este proceso a las diputaciones. Además, en los municipios no serán aplicables a los procesos de estabilización, los artículos 8 y 9 del RD 896/1991 de 7 de junio.
- e) Para investigadores, el concurso se basará en la e valoración del currículum personal, que se aplicará tanto a los procesos de estabilización de empleo temporal como a los procesos de estabilización de empleo de la LPG de 2018.

III. ¿CÓMO SE DEFINE LA FIGURA DEL INTERINO?

En el artículo 1, entre otras cosas se define la figura de los funcionarios interinos (régimen general), procediendo a la modificación del artículo 10 de Modificación del artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP):

Así, funcionario interino se define como aquel que, por razones justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera. Un funcionario interino puede ser nombrado por las siguientes causas:

- a) Cobertura de vacante, que no pueda ser cubierta por un funcionario de carrera, con un máximo de 3 años.
- b) Para sustituir de forma transitoria por el tiempo estrictamente necesario a un funcionario de carrera.
- c) Por exceso o acumulación de tareas por un periodo máximo de 9 meses, dentro de un periodo de 18 meses.
- d) Ejecución de programas temporales con un máximo de 3 años, ampliable 12 meses más si así lo dispusiese el EBEP.

IV. ¿QUÉ OCURRE, PUES, ¿CON LAS PLAZAS VACANTES DESEMPEÑADAS POR PERSONAL INTERINO?

Según la presente Ley deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública pero pasados 3 años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá



ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los 3 años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP (la OPE debe ejecutarse en plazo improrrogable de 3 años).

En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

V. ¿CÓMO SERÁN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO?

Serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

VI. ¿EN QUÉ CASOS LA ADMINISTRACIÓN FORMALIZARÁ DE OFICIO LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE INTERINIDAD?

En todo caso la Administración debe formalizar la finalización de la interinidad y sin derecho a compensación alguna, por cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de los procedimientos legalmente establecidos.

- b. Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c. Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d. Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
- e. Causas previstas en el artículo 63 del EBEP (renuncia a la condición de funcionario, pérdida de la nacionalidad, jubilación total del funcionario, pena de inhabilitación)

VII. Vemos un nuevo **APARTADO 3 AL ARTÍCULO 11 DEL EBEP**, que nos habla del **personal laboral temporal**, y nos dice que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

VIII. sobre el control de la temporalidad en el empleo público se introduce una nueva **DISPOSICIÓN ADICIONAL 17ª EN EL EBEP**. La misma nos dice que las Administraciones Públicas serán las responsables y velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación y deberán promover, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cualquier actuación irregular en este terreno dará lugar a la exigencia de responsabilidades según la normativa vigente. Si la Administración incumpliera los plazos máximos de permanencia del personal temporal, los pactos, acuerdos o disposiciones reglamentarias serían nulos de pleno derecho.

IX. ¿TIENE DERECHO A COMPENSACIÓN ECONÓMICA EL PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN CASO DE QUE SE INCUMPLAN LOS PLAZOS MÁXIMOS DE PERMANENCIA?

En primer lugar decir que si hay despido disciplinario o baja voluntaria no cabe indemnización, por otro lado, se recibirá una indemnización cuando se incumplan los plazos de permanencia que sería la diferencia entre la indemnización máxima de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades y la indemnización, que se percibiera por la finalización del contrato (en el caso de haber sentencia judicial) teniendo en cuenta que la cuantía se referiría al contrato donde aparece el incumplimiento .

X. ¿CÓMO SE REGULARÁN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL?

Veremos dos tipos de procesos de estabilización de empleo temporal:

1. PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL:

1.1. ¿Qué plazas se incluirían?

- Concurso de Méritos: plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente con anterioridad a 1 de enero de 2016.
- Concurso-oposición con condiciones especiales para plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente como

mínimo desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020.

1.2. Cronología del proceso:

- a) Con anterioridad al 01/06/2022: Aprobación y posterior publicación de la Oferta Pública de Empleo en los respectivos diarios oficiales.



- b) Con anterioridad al 31/12/2022: Publicación de las convocatorias (plazas, bases que incluirían entre otras cosas, baremos de puntuación, le valoración de los méritos, temarios, etc.)



- c) Con anterioridad al 31/12/2024: Límite máximo para la resolución y ejecución de los procesos selectivos.

1.3. ¿Cuál sería el proceso de selección?

Concurso Oposición sin perjuicio de la normativa específica o de la función pública de cada Administración.

1.4. ¿Cuál es el valor de la fase de concurso?

Un 40% de la puntuación total, valorándose de manera especial la experiencia en el puesto. El carácter eliminatorio de los ejercicios de la fase oposición podrá negociarse.

1.5. ¿Qué sucede con los mecanismos de promoción interna?

Podrán ser compatibles con este proceso de estabilización si se hubieran previsto por parte de la Administración.

1.6. ¿Qué sucedería si no se superara el proceso de estabilización?

Tienen derecho a la indemnización en los términos indicados en el apartado IX del presente documento, funcionarios interinos o personal laboral temporal que finalice su relación con la Administración y que no hayan superado el proceso de estabilización. El requisito para el cobro es que se hayan presentado al proceso.

2. CONVOCATORIA EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN.

2.1 ¿Qué plazas se incluyen?

Aquellas plazas de naturaleza estructural, con dotación presupuestaria incluidas o no en RPT, plantillas u otra forma de organización ocupadas de forma temporal ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional Octava).

2.2. Cronología del proceso:

- Publicación de las ofertas de empleo, antes del 1 de junio de 2022



- Con anterioridad al 31/12/2022: Publicación de las convocatorias (plazas, bases que incluirían entre otras cosas, baremos de puntuación, le valoración de los méritos, temarios, etc.)



- Con anterioridad al 31/12/2024: Límite máximo para la resolución y ejecución de los procesos selectivos.

2.3. ¿Cómo sería el proceso de selección?

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

Los sistemas selectivos del personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características que veíamos en el apartado X 1. o concurso de valoración de méritos. Como vemos en el artículo 61.7 del EBEP, las administraciones Públicas podrán negociar con los agentes sociales dentro del marco legal que indiquen los convenios colectivos.

Para los funcionarios interinos serán los de oposición, concurso-oposición que incluirían una o varias pruebas. Solo en virtud de Ley podría aplicarse el concurso de valoración de méritos.

