BORRADOR CRITERIOS COMUNES PARA LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DERIVADO DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tiene por objeto situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

Esta reforma normativa tiene por objeto pivotar hacia un efectivo modelo de gestión del talento al servicio de las Administraciones Públicas basado en el principio de la estructuralidad de los puestos de que se compone. La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

Para ello, y entre otras medidas, prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas, mediante la convocatoria en determinados sectores de actividad, en turno libre, de un número de plazas superior al resultante de la tasa de reposición.

Ese proceso de estabilización se estructura en dos cauces principales:

Por un lado, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional a los que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Por otro lado, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se prevé la posibilidad de convocar, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

Atendiendo al contenido del precepto legal, al Acuerdo sindical relativo al Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021, así como a las consideraciones efectuadas en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público por los representantes en la misma de las comunidades autónomas y de la FEMP, se presentan los siguientes criterios comunes de actuación que puedan servir de guía de actuación a las

diferentes Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponda en todo caso a la Administración correspondiente.

1. Finalidad y objeto de los procesos de estabilización

1.1. Finalidad de los procesos.

Los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tienen por objetivo alcanzar una temporalidad estructural no superior al 8% del total de efectivos, cifra ésta que debe permitir cubrir situaciones en las que con arreglo a la normativa laboral y de función pública está justificada la contratación temporal. Estos procesos se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios orientadores:

(i) De la resolución de estos procesos no podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

(ii) Lo que debe ser objeto de cómputo son las plazas, no las personas. Es decir, si una plaza o dotación ha sido ocupada por dos o más interinos distintos en los últimos años, de forma consecutiva o con alguna interrupción en los términos antes indicados, ello no es ningún obstáculo para que se compute entre las plazas a convocar. Y a la inversa, si dos interinos se han estado alternando para cubrir una misma plaza o dotación, se debe computar como una única plaza.

(iii) El cómputo a la fecha de referencia (31/12/2020) dará lugar a una cifra fija e invariable que se va a aplicar a lo largo de todo el proceso, siempre teniendo en cuenta que debe existir una dotación presupuestaria para su convocatoria.

(iv) Dado que el resultado del cómputo es una cifra de tasa de reposición adicional a la ordinaria, el que una plaza se compute a este fin no significa que necesariamente dicha concreta plaza vaya a ser provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superen el proceso de estabilización, ya que puede haber casos en que dichas plazas se cubran en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización, dada la compatibilidad de los distintos sistemas prevista en la propia ley.

1.2. Cómputo de las plazas objeto de convocatoria.

Tal como señala el artículo 2 de la Ley, se computarán para el desarrollo de estos procesos, las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y 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. Por tanto, el cálculo debe realizarse sobre el total de esas plazas en las que en el periodo indicado haya existido esta ocupación temporal e ininterrumpida.

Asimismo, serán incluidas dentro del citado proceso de estabilización, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la

BORRADOR

fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas o no hubieran sido cubiertas.

Adicionalmente, de conformidad con la disposición adicional sexta 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, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

A este proceso, de conformidad con la disposición adicional octava, se añadirán las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016. Se trata en este caso de incluir plazas ocupadas a 31 de diciembre de 2020 por personal interino de larga duración, esto es con un nombramiento anterior a 1 de enero de 2016 en plaza distinta a la ocupada en 2020.

Este proceso por el sistema de concurso, dada su naturaleza excepcional se realizará por una sola vez.

1.3. Concepto de ocupación ininterrumpida.

El objetivo de la reforma normativa es evitar un uso abusivo de la figuras de empleo temporal para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. Es por ello que la tasa adicional que autoriza el artículo 2 se refiere a las plazas que *"hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020"*. Por su parte, la disposición adicional sexta se refiere a las plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o laboral tras el cese del anterior.

En ese caso, podrá considerarse ininterrumpido aun cuando haya tenido lugar algún cambio en la persona que ocupa la plaza, siempre que vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo inferior a tres meses.

1.4. Concepto de plazas de naturaleza estructural.

La tasa adicional que autoriza el artículo 2 y, por extensión, las disposiciones adicionales sexta y octava, incluirá las plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente.

Se entiende por plazas de naturaleza estructural aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria.

Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, especialmente en relación con la Administración local, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, a través del instrumento jurídico oportuno. En

BORRADOR

estos casos, corresponderá la estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, con independencia de que la financiación corresponda a otra Administración pública.

1.5. Personal indefinido no fijo.

Los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre incluirán las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia judicial a 31 de diciembre de 2020, dado que las plazas cumplen con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y naturaleza estructural a que se refieren los apartados anteriores.

La estabilización de este personal será en las categorías profesionales funcionalmente equivalentes que la normativa convencional de aplicación determine.

1.6. Aplicación sectorial de la tasa de estabilización.

Dada la naturaleza de estos procesos, deberán aplicarse en cada sector la tasa de estabilización que le corresponda al mismo para alcanzar el objetivo de reducción de la temporalidad.

1.7. Personal temporal sin puesto de referencia.

En los ámbitos en los que 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 también será computado a efectos de este proceso.

En el momento del nombramiento se deben asignar puestos concretos, ya sea utilizando vacantes preexistentes, ya sea dando de alta nuevos puestos. Ello sin perjuicio de las adaptaciones que precisen sectores específicos por la configuración de sus puestos, como en el sector docente y sanitario.

1.8. Articulación de las distintas ofertas de empleo público.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, supone un importante esfuerzo para todas las administraciones públicas de oferta, convocatoria y ejecución en plazo de los procesos de estabilización.

Así, y siempre dentro de la potestad de autoorganización de cada Administración Pública, la planificación y gestión de los recursos humanos debería tender primero a la cobertura de la tasa ordinaria de reposición a través de la correspondiente oferta de empleo público. En lo que no pueda ser convocado y cubierto a través de ese cauce ordinario, podrá ser objeto de oferta a través de la tasa adicional.

No obstante lo anterior, nada impide que la oferta de las plazas correspondientes a la tasa ordinaria de reposición se efectúe de forma separada o conjunta a las plazas derivadas de la tasa adicional de estabilización.

Así, en el caso de los procesos de estabilización que se lleven a cabo de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la oferta de empleo público en la que se autorice la convocatoria de estos procesos de estabilización puede determinar que las plazas correspondientes a los mismos se acumulen a los procesos selectivos ordinarios de

BORRADOR

reposición de personal de los mismos cuerpos o categorías profesionales, pudiendo por ello existir por tanto una misma convocatoria con unos mismos ejercicios y méritos a valorar.

Igualmente, cabe la posibilidad de que las plazas del proceso de estabilización y las de reposición de efectivos se articulen de forma separada o independiente, con diferentes sistemas de valoración.

La articulación de las distintas ofertas de empleo público no puede suponer menoscabo de la libre concurrencia en el acceso y del cumplimiento de los requisitos mínimos que establece el citado artículo.

En todo caso, las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

1.9. Contabilización del objetivo de tasa de temporalidad estructural.

El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas.

Este objetivo, tal y como indica la norma, es para el conjunto de las Administraciones Públicas, de manera que cada una deberá tender a la máxima reducción de la temporalidad estructural que su funcionamiento le permita de modo que en conjunto se logre no superar esa tasa.

Por temporalidad estructural se entiende las plazas temporales correspondientes a la modalidad prevista por el artículo 10.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), así como en la modalidad correspondiente del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

2. Características de las plazas a computar

2.1. No incremento de gasto público.

El artículo 2.5 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que "*de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal".*

Por ello, no podrán ser objeto de oferta aquellas plazas que tengan reserva de puesto a un funcionario de carrera, tanto en los casos en los que exista reserva en ese puesto, como en los casos en que el nombramiento del personal interino obedezca a la sustitución de personal funcionario de carrera en situaciones administrativas en las que exista reserva de puesto de similares características.

2.2. Plazas a tiempo parcial.

Las plazas a tiempo parcial que estén cubiertas de forma temporal en los términos previstos en la normativa vigente, se podrán cubrir igualmente en el proceso de estabilización en este mismo formato. En el marco de dicha normativa, mediante negociación colectiva, que se lleve a cabo en

BORRADOR

el ámbito que corresponda, se concretarán las especialidades de los procesos de estabilización de estas plazas.

2.3. Plazas que incluir en el proceso de la disposición adicional sexta, en virtud de la disposición adicional octava.

La disposición adicional octava establece una categoría de plazas que añadir a las que se incluyen en el proceso de estabilización por concurso de méritos de la disposición adicional sexta. Así, en este proceso se incluirán *"las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016"*.

Como se ha dicho en el apartado 2.1., la expresa referencia al carácter vacante de las plazas que realiza la disposición se interpreta en el sentido de que estas plazas adicionales que pueden incorporarse al proceso previsto por la disposición adicional sexta no podrán quedar directa o subsidiariamente reservadas a personal funcionario de carrera, puesto que ello supondría el incremento de gasto público, principio que es predicable de todos los procesos de estabilización que se lleven a cabo al abrigo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En este caso, estas plazas vacantes son aquellas cuya ocupación por personal temporal se identifica a 31 de diciembre de 2020 con una relación de servicios anterior a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos a lo largo del tiempo.

El análisis de la concurrencia de este supuesto deberá realizarse y justificarse caso por caso.

3. Requisitos del proceso selectivo

3.1. Requisitos temporales.

Al igual que para cualquier otra convocatoria de acceso al empleo público, las plazas que se pretendan convocar para el desarrollo de este proceso se deberán incluir en una oferta de empleo público o instrumento de ordenación similar, aprobada por el órgano competente para ello en cada Administración Pública, y que será la que debe en cada caso autorizar la convocatoria de los procesos selectivos.

El plazo límite para la aprobación de las ofertas de empleo público correspondientes es el **1 de junio de 2022**.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del **31 de diciembre de 2022**.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del **31 de diciembre de 2024**.

3.2. Prohibición de convocatorias restringidas.

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.

BORRADOR

Por ello, en ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo público o que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española, y las normas básicas de la Función Pública.

3.3. Exigencia de titulación académica.

En las convocatorias de plazas en proceso de estabilización es de aplicación la normativa sobre titulación académica o profesional exigida para acceder a los distintos cuerpos de funcionarios, en función de su subgrupo de pertenencia, o a las distintas categorías profesionales.

El desempeñar o haber desempeñado previamente la plaza convocada no exime de este requisito, salvo aquellos supuestos en que la normativa convencional aplicable al ámbito permita excepcionar esta exigencia.

3.5. Sistemas selectivos a utilizar.

Debe tenerse en cuenta tanto el contenido del artículo 61 del TREBEP como la doctrina del Tribunal Constitucional que progresivamente se ha ido configurando en procesos selectivos. En función de la misma, se considera que deben aplicarse los siguientes criterios:

3.5.1. Procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

El sistema selectivo será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso de que exista normativa específica que precise el sistema selectivo, se aplicará la misma.

No resulta procedente que ante una misma situación y, salvo que exista algún elemento objetivo que justifique una diferencia de trato, se utilicen procedimientos distintos.

(i) Fase de oposición.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, los ejercicios en la fase de oposición podrán no ser eliminatorios, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con independencia de que los distintos ejercicios puedan no ser eliminatorios, en todo caso deberá fijarse la puntuación directa mínima para superar la fase de oposición.

La fase de oposición se valorará con un 60% de la puntuación total.

BORRADOR

El número de aprobados en la fase de oposición será el de las personas que hayan superado la misma, aun cuando esta cifra exceda del número total de plazas a cubrir.

(ii) Fase de concurso.

La fase de concurso tendrá una valoración de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate.

Los puntos obtenidos en fase de concurso no se pueden utilizar para superar la fase de oposición.

Si la fase de concurso se celebra en primer lugar, no puede tener carácter eliminatorio.

En la fase de concurso podrá valorarse servicios prestados a la Administración, pero también otro tipo de méritos profesionales o académicos.

(iii) Criterios de valoración de méritos.

Dadas las características del proceso de estabilización previsto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, puede resultar conveniente que los servicios prestados a valorar sean mayoritariamente los correspondientes a la misma categoría profesional o cuerpo de funcionarios, de modo que deberá existir una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo y consistirán en la valoración, al menos, de los siguientes méritos objetivos:

a) Méritos profesionales, que supondrán el 90% de la puntuación:

- Servicios prestados en el Cuerpo o Escala de la Administración a la que se desea acceder.
- Servicios prestados en otros Cuerpos o Escalas adscritos a la Administración convocante.
- Servicios prestados en Cuerpos y Escalas de otras Administraciones Públicas.
- Servicios prestados en el resto del Sector Público.

b) Méritos académicos, que supondrán el 10% de la valoración de la fase de concurso:

- Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho Cuerpo, Escala o Categoría.
- Por la posesión de titulaciones académicas oficiales de nivel superior a la requerida para el acceso al Cuerpo, Escala o Categoría correspondiente.
- Se valorará los cursos de formación recibidos o impartidos en los últimos 10 años, en el marco del Acuerdo de Formación para el empleo o de los Planes para la Formación Continua del Personal de las Administraciones Públicas.

BORRADOR

3.5.2. Procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava.

El sistema será el de concurso de valoración de méritos (de acuerdo con los artículos 61.6 y 61.7 del TRLEBEP) y consistirán en la valoración, al menos, de los méritos previstos en el apartado 3.5.1. (iii), en donde los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, los méritos académicos más de un 40%.

En todo caso se habrá de cumplir con lo establecido en el apartado 3.2., relativo a la prohibición de que los procesos sean restringidos. Ello implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengan ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza.

3.6. Aplicación de los turnos de personas con discapacidad.

Al igual que en cualquier otro procedimiento, es de aplicación la normativa que establezca el que una parte de las plazas incluidas en cada convocatoria deban incluirse en un turno para personas con discapacidad, siempre condicionado a que los participantes deben tener capacidad funcional para el desempeño de las plazas, por lo que puede haber supuestos en los que no exista este turno.

De existir y quedar vacante algunas de las plazas convocadas en este turno, debe tenerse en cuenta que la siguiente o siguientes ofertas de empleo público podrán volver a aprobarse una nueva convocatoria en la que se podrá incluir el número de plazas que se considere oportuno, por lo que nada impide que las que han quedado vacantes vuelvan a ser convocadas.

En el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las mismas se realizará con carácter general, con igual valoración de los méritos objetivos fijados en el apartado 3.5.2 para todos los candidatos.

3.7. Posible ofrecimiento previo de las plazas en concurso o promoción interna.

La normativa básica no obliga a ofertar previamente a concurso de traslados las plazas que se oferten a nuevo ingreso, por lo que en este caso tampoco es obligatorio. No obstante, puede existir normativa sectorial que así lo disponga o que se considere oportuno su realización.

Dado que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios de carrera, estatutarios o laborales fijos, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que se puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el apartado 3.1.

En cualquier caso la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.

3.8. Comunicación al trabajador temporal o funcionario interino de que la plaza va a ser objeto de convocatoria

BORRADOR

Se considera que debe informarse al trabajador de que la plaza que desempeñaba va a ser ofertada y de que puede en su caso participar en la convocatoria, dejando acuse de recibo de que se le ha informado.

3.9. Identificación en la convocatoria de las plazas a ofertar

Al igual que en cualquier otro proceso selectivo, puede haber supuestos en que la convocatoria sólo hace referencia al acceso a un Cuerpo o Escala 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 ya sea al proceso de estabilización previsto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, o en la disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley.

3.10. Orden de prelación para ser ofertadas entre las plazas ocupadas de forma interina o temporal.

En el supuesto de que existan varias plazas ocupadas de forma temporal o interina y no todas ellas vayan a ser objeto de ofrecimiento en el proceso de estabilización, o lo vayan a ser en convocatorias distintas, corresponde a cada Administración determinar el criterio en función del cual se vaya a ofertar una u otra plaza y, en su caso, vaya a cesar el interino que la esté desempeñando y que no haya superado el proceso.

Se considera que este criterio debe fundamentarse en parámetros objetivos y que debe ser objeto de negociación colectiva.

3.11. Elección de plazas entre los aspirantes que superen el proceso.

Si la convocatoria sólo preveía el acceso a un Cuerpo o Escala 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.

3.12. Toma de posesión de la plaza y cese del temporal o interino.

Una vez finalizado el procedimiento y nombrados los nuevos funcionarios 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 viniere 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 cese y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada.

BORRADOR

Dado que la vinculación del interino o del temporal es exclusivamente con la plaza desempeñada debe procederse al cese, sin perjuicio de la posibilidad de que aquellas personas que no superen el proceso selectivo puedan ser incluidas en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes, en los términos previsto por la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, posibilidad no predicable de los procesos de estabilización derivados de la disposición adicional sexta y octava de la ley.

Si el contratado temporal no ha obtenido plaza en el proceso, se recuerda que su cese debe ir precedido de un plazo de preaviso.

En el caso del personal que preste servicios de forma estacional o de temporada, el cese se producirá comunicándole la extinción de su relación de servicios con la Administración.

4. Negociación del desarrollo de los procesos

Dadas las características de estos procesos, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre prevé que los mismos sean objeto de negociación colectiva, lo que por otra parte también se corresponde con lo dispuesto en el TRLEBEP. Por ello, en su ámbito respectivo cada Administración negociará la forma de desarrollo de estos procesos, siempre en el marco de la normativa básica establecida en el TRLEBEP y en la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Debe recordarse a este respecto la existencia del Acuerdo sindical relativo al Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021.

5. Compensación económica derivada de la no superación de los procesos de estabilización

Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación de los procesos selectivos de estabilización contenidos en la Ley.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

BORRADOR