



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

## PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.

I FORO DE EMPLEO PÚBLICO LOCAL

DIPUTACIÓN DE BADAJOZ

14 y 15 de septiembre de 2021

*Antonio Jiménez Mostazo.*

*Director Área.*

*Área de Personal, Formación y SEPEI.*

*Diputación de Cáceres.*



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.

II. LEYES PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018.

III. REAL DECRETO LEY 23/2000, DE 23 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS EN MATERIA DE ENERGÍA Y EN OTROS ÁMBITOS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA.

IV. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO.

V. REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

VI. DUDAS QUE PLANTEA EL REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO.



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

## I. INTRODUCCIÓN.

El Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece el **tercer proceso de estabilización de empleo público**.

Los procesos de estabilización comenzaron con la consecución de los objetivos que sobre estabilización del personal del empleo fueron establecidos en el Acuerdo de 29 de marzo de 2017 para la mejora del empleo público y II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo de 14 de marzo de 2018, fruto de ello, fueron 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.

En este último Real Decreto Ley de 2021, que está pendiente de tramitación parlamentaria tras su convalidación, **se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.**



## II. LEYES PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018.

### a) Ley Presupuestos General del Estado para el año 2017.

El artículo 19.uno.6 determina *"...Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria..."*. El apartado 3º de la Disposición Transitoria 4º del TREBEP determina *"...El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto..."*.

### b) Ley Presupuestos General del Estado para el año 2018.

El artículo 19.uno.9 determina *"...Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá 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** en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

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.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma



*temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA).*

c) Fase de concurso: "Servicios prestados".

El apartado 3º de la Disposición Transitoria 4º del TREBEP, por remisión de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, determinaba que *"...En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.*

*Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto..."*

En base a ello, la Diputación de Cáceres respecto de sus convocatorias de Estabilización de conformidad con las Leyes de Presupuestos de los años 2017 y 2018 había establecido una Base Séptima, Apartado 7.3 B, "servicios prestados" alegando infracción del artículo 23.2 de la Constitución Española, referida a puntuación y ponderación de los servicios prestados, regula los mismos en los siguientes términos: *"Por cada mes de servicios prestados como contratado/a en régimen de contratación laboral o funcionario/a interino/a, en el puesto de trabajo correspondiente a la plaza objeto de esta convocatoria de estabilización de empleo temporal, según conste en la RPT vigente en la Diputación Provincial de Cáceres, siempre que dichos servicios hayan comenzado con anterioridad al 1*



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

*de enero de 2015: 0,16 puntos por mes completo, hasta un máximo de 7 puntos."*

En este sentido, ha de tenerse en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en lo que se refiere al principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

La STC 86/2016, de 28 de abril, ha recordado su jurisprudencia anterior en estos términos:

*"En cuanto al derecho de acceso en condiciones de igualdad a los cargos públicos del art. 23.2 CE, se trata (como recordamos en la STC 27/2012, de 1 de marzo) , de un derecho de configuración legal "que supone que las normas reguladoras del proceso selectivo han de asegurar a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la inmediata interdicción de requisitos de acceso que tengan carácter discriminatorio ( SSTC 193/1987, de 9 de diciembre; 47/1990, de 20 de marzo , o 353/1993, de 29 de noviembre), o de referencias individualizadas ( STC 67/1989 , de 18 de abril )". **No obstante, en determinados supuestos extraordinarios**, se ha considerado acorde con la Constitución que, en procesos selectivos de acceso a funciones públicas, se establezca un trato de favor en relación a unos participantes respecto de otros. Esta excepción a la regla general se ha considerado legítima en supuestos verdaderamente singulares, en los que las especiales circunstancias de una Administración y el momento concreto en el que se celebraban estas pruebas, justificaban la desigualdad de trato entre los participantes, beneficiando a aquéllos que ya habían prestado en el pasado servicios profesionales en situación de interinidad en la Administración convocante.*



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

*Estos supuestos varían desde la celebración de pruebas restringidas ( STC 27/1991, de 14 de febrero) a pruebas en las que se primaba de manera muy notable los servicios prestados en la Administración, pero en uno y otro caso, ha existido siempre justificación de las singulares y excepcionales circunstancias que de manera expresa se explicaban en cada una de las convocatorias ( SSTC 67/1989 , de 18 de abril; 185/1994, de 20 de junio ; 12/1999, de 11 de febrero; 83/2000, de 27 de marzo , o 107/2003, de 2 de junio). En definitiva, para que sea constitucionalmente legítimo establecer un proceso selectivo restringido o uno en el que se prime notablemente un determinado mérito en relación a otros, debe existir una justificación amparada **en una situación excepcional**, ya que en otro caso, la desigualdad de trato lesionaría el art. 23.2 CE."*

La excepcionalidad del proceso selectivo recurrido se fundamenta en que se trata de un proceso de estabilización de empleo, previsto en el artículo 19.Uno.6, párrafo 7, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, el cual señala que " Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria. "





Por su parte, la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que *"El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y **la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria**"*.

Asimismo, la Disposición Transitoria Cuarta establece que: *"los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto. "*

Los apartados 1 y 3 del Artículo 61 del referido Estatuto, bajo el epígrafe "Sistemas selectivos" disponen:

*"1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.*

*(...) 3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una **puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.** "*

En este mismo sentido, se ha citar la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 20 de Madrid, n.º 191/2018, la cual precisa que *"la puntuación otorgada a quienes poseían servicios previos computables, aunque es cierto que otorga una ventaja a estos aspirantes, no excluye de la competición a quienes, carecen de*



*dicho mérito, pese a que imponga a estos opositores «por libre», para situarse a igual nivel de puntuación que los opositores interinos, un nivel de conocimientos superior, pero sin que ello signifique el establecimiento de un obstáculo insalvable que impida el acceso a la función pública de quienes no han prestado servicios previamente en esta Administración.*

*La máxima puntuación que puede obtenerse por servicios previos .... supone un **27,58 por 100** de la puntuación máxima que podría obtenerse en total en el proceso selectivo . De ahí que la relevancia cuantitativa otorgada a dicho mérito no pueda considerarse desproporcionada ni que traspase «el límite de lo tolerable» ( SSTC 67/1989, de 18 de abril, F. 4 ; 185/1994, de 20 de junio, F. 6.c ; 11/1996, de 29 de enero, F. 6 ; y 83/2000, de 27 de marzo , F. 4)“.*

En este último sentido, señalar que la puntuación de la base recurrida en el proceso selectivo recurrido supone un 28% del total de la puntuación del proceso selectivo, por lo que se debe concluir que la base recurrida no es, a todas luces, desproporcionada respecto a los opositores que acceden al proceso selectivo sin experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Igualmente, hemos de recordar que, tal y como señala la Comisión Jurídica de Extremadura en Consulta n.º 94/2020, fundamento de derecho cuarto, sobre la concurrencia de los requisitos para declarar la revisión de oficio, "(...) *por lo que se refiere a la causa de nulidad el artículo 47.1 apartado a), que dispone que son nulos de pleno derecho los actos "que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional", debemos entender, partiendo del principio de interpretación restrictiva que preside las*



*causas de nulidad radical, que la subsunción en este precepto de la pretendida violación exige una quiebra inequívoca del derecho fundamental vulnerado. En el supuesto que nos ocupa, el derecho invocado como lesionado es el de acceso a la función pública en condiciones de igualdad consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución española, habiendo entendido el Tribunal Constitucional que la relación entre el contenido de dicho precepto y el del artículo 103,3 de la constitución conduce a concluir que vulneraría el principio de igualdad aquellos requisitos y condiciones para el acceso que, sin referencia a los conceptos de mérito y capacidad, establezcan una diferencia entre las personas aspirantes y, también, que el derecho proclamado en el citado artículo 23.2 conlleva una nota de excepcionalidad para las llamadas "pruebas restringidas", por lo que existirá infracción del derecho fundamental no sólo en los supuestos de reserva encubierta de funciones públicas "ad personam", sino también "cuando se produzca una diferencia de trato o, como en otros casos se ha sostenido, una quiebra relevante del procedimiento, que haría arbitraria la decisión que en esas condiciones se dictase" (por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional 107/2003, de 2 de junio).*

*(...)*

*Son constitucional y legalmente lícitas las restricciones en supuestos excepcionales como el recogido en la disposición transitoria cuarta del TREBEP. Así la Sentencia del Tribunal Constitucional 27/1991, de 4 de febrero, señala <es evidente que el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública, supone una limitación, fundamentada en la práctica de las llamadas pruebas restringidas para el acceso a la función pública, las cuales, en general, han de considerarse como un procedimiento proscrito en el art. 23,2 CE, si bien no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato*



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

*establecida en la ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional expresamente prevista en una norma con rango de ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública>.*

*Igualmente, el Tribunal Constitucional sobre los concretos procesos de consolidación hay considerado lo siguiente en su Sentencia n.º 107/2003, de 2 de junio: "La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable en relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública".*

*Se puede afirmar, por tanto, que el proceso de consolidación es un proceso de estabilización del empleo temporal, cuya características se circunscriben a que se trata de un proceso excepcional, abierto, desigual en el tratamiento de los candidatos dentro de lo que constitucionalmente se ha afirmado como "tolerable" y cuyo único fin es acabar con la precariedad laboral que exista en la organización pública".*



III. REAL DECRETO LEY 23/2000, DE 23 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS EN MATERIA DE ENERGÍA Y EN OTROS ÁMBITOS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA.

Es importante destacar lo recogido en el artículo 11 referido a la *“ampliación de las habilitaciones para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal”*, donde se establece:

*“1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.*

*2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda’.*



#### IV. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO.

El concepto de Oferta de Empleo Público, en adelante OEP, referida al ámbito de la Administración local, puesto que es a partir de su aprobación cuando pueden entrar en juego los procesos de estabilización de empleo temporal. Así, partiendo de lo dispuesto en el art. 70 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, la OEP es un instrumento de gestión para la provisión de las necesidades de recursos humanos que cuenten con consignación presupuestaria, mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, y que conlleva la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos. La ejecución de la OEP debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

El art. 128.1 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, manifiesta que:

- *"Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas."*

La aprobación de la OEP, así como la cobertura temporal o interina de puestos de trabajo, se ha visto condicionada y limitada en los últimos años por las leyes de los presupuestos generales del Estado, puesto que se ha venido fijando como regla general la estricta sujeción a la ya mencionada tasa de reposición de efectivos -TRE-, vinculada a las jubilaciones o bajas que se han



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

ido produciendo durante el ejercicio inmediatamente anterior al de aprobación de la OEP de que se trate, todo ello sin perjuicio de algunas excepciones, entre las que se encuentran los procesos de estabilización de empleo temporal.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local -LRBRL-, dispone en su art. 91 que las corporaciones locales deben conformar su OEP según los criterios fijados por la normativa básica estatal, siendo la alcaldía el órgano competente para la su aprobación, de conformidad con el art. 21.1.g) de la misma Ley.

Vista la definición legal y el órgano competente para la aprobación de la OEP, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 -LPGE 2021-, se refiere a los procesos de estabilización de empleo temporal regulados inicialmente en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 -LPGE 2017- y la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 -LPGE 2018-, a lo que debemos añadir que en el contexto de la crisis económica y sanitaria originada por la COVID-19, el RD-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, dispuso en su art. 11 que con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la OEP, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2017 y en la LPGE 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el art. 70.1 TREBEP, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021. Asimismo, se amplió hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las OEP que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal.



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

Dicho lo anterior, a diferencia de la OEP que podíamos denominar ordinaria (vinculada a la TRE), los preceptos indicados se refieren a unas tasas adicionales para la OEP, que ya no están vinculadas a unos porcentajes de la TRE, sino a unos porcentajes de las plazas vacantes, dotadas presupuestariamente y que llevan un número mínimo de años ocupadas de forma temporal o interina, cuya incorporación a la OEP estaría autorizada durante este ejercicio 2021.

Además de lo anteriormente expuesto, cabe tener presente el RD-ley 14/2021, el cual añade una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal 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.

Las OEP que articulen los procesos de estabilización previstos en la LPGE 2017 y LPGE 2018, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021, y la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024. La finalidad última de los mismos es reducir la tasa de cobertura temporal, la cual deberá situarse por debajo del 8% de las plazas estructurales.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación y el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de





DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

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.



V. REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

a) Introducción.

La Disposición Adicional 1ª RD-ley 14/2021 contiene una serie de medidas específicas para el ámbito local, y la Disp. Transitoria 1ª se refiere al régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados:

*"Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 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, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias.*

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

Los procesos, como es habitual, han de garantizar el cumplimiento de los Principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previsto en el artículo 23.2 y 103.3 de la Constitución, siguiendo la doctrina contenida en la STJUE núm. C/726/19, de 3 de junio de 2021 "...las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad, y las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.



b) Características.

1. El sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso 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 en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del TREBEP.

2. Se prevé explícitamente evitar dilaciones en estos nuevos procesos: Se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

3. Como grandes novedades:

a) **Derecho a una compensación económica en caso de no sacar plaza:**

Se fija el derecho a una compensación económica 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 del proceso selectivo de estabilización, esta compensación económica será equivalente a 20 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, o la diferencia entre ese máximo de veinte días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.

b) **Baremación de la experiencia previa:** La experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente supondrá una valoración en la fase de concurso de un 40 % de la puntuación total. No obstante, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del TREBEP será objeto de



negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, fijar el límite de valoración de la antigüedad.

4. Las vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

c) Procesos de estabilización de empleo temporal: Se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal 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.

d) Las ofertas de empleo: Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización anteriores (arts.19.uno.6 LPGE 2017 y 19.uno.9 LPGE 2018), así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

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 de 31 de diciembre de 2022.

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



La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

e) Negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales: La articulación de estos procesos selectivos podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

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.

f) Compensación económica 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 del proceso selectivo 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 del proceso selectivo de estabilización.

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.

g) Plazas vacantes por jubilación que se produzcan: Las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos como se establece en la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto Ley.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

h) Desarrollo ágil de los procesos selectivos: Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras, como se establece en la Disposición Adicional 4ª del Real Decreto Ley.



i) Procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local:

1. La Disposición Adicional 1ª del Real Decreto Ley determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección.

2. Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

3. A los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, estos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto Ley.

No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

j) Procesos cuya convocatoria hubiere sido publicada: Se dispone que aquellos procesos cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias, y a tal fin la resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

k) Jurisprudencia de referencia:

Sentencia Contencioso-Administrativo Nº 1161/2020, TSJ Madrid, Sala de lo Contencioso, Sec. 7, Rec 2023/2018, 18-06-2020

Sentencia Contencioso-Administrativo Nº 1072/2020, TSJ Castilla y Leon, Sala de lo Contencioso, Sec. 1, Rec 224/2019, 28-10-2020

Sentencia Administrativo Nº 611/2015, TSJ Galicia, Sala de lo Contencioso, Sec. 1, Rec 229/2015, 04-11-2015

Sentencia Administrativo Nº 578/2015, TSJ Galicia, Sala de lo Contencioso, Sec. 1, Rec 277/2015, 21-10-2015

Sentencia Contencioso-Administrativo Nº 1674/2020, TSJ Andalucía, Sala de lo Contencioso, Sec. 3, Rec 25/2019, 02-09-2020





DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

## VI. DUDAS QUE PLANTEA EL REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO.

Las dudas que me plantea el Real Decreto Ley, hasta su tramitación parlamentaria, y tengamos un texto definitivo serían:

1. El personal de proyectos, que tienen la consideración de indefinidos no fijos desde hace más de una decena de años y cuya financiación es de la propia Administración Local, con subvención autonómica.
2. El término de referencia es el 31 de diciembre de 2020 y los tres años hacia atrás. En el supuesto de puestos estructurales que están ocupados desde el primer trimestre de 2018, cabría acudir a este mecanismo de estabilización. No hubiera sido más conveniente poner como fecha de término, o el 30 de junio de 2021 o la entrada en vigor del Real Decreto Ley.
3. La determinación dentro de la Fase de Concurso, en el porcentaje del 40%, de que sólo se tenga en cuenta el puesto objeto de estabilización, teniendo presente la naturaleza extraordinaria de dichos procesos.