

# "LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LAS ENTIDADES LOCALES.

---

JORNADA, MESA REDONDA Y ASAMBLEA ANUAL COSITAL MÁLAGA. 26 DE NOVIEMBRE DE 2021.



# CONTENIDO

Colapso e incongruencia

Consolidación y estabilización

El Real Decreto 14/2021

¿Y ahora que?

Preguntas al futuro

# COLAPSO E INCONGRUENCIA



La GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS a la deriva

- Casi un 30% de los empleados públicos se encuentran en esta situación en España.
- Se da la circunstancia de que muchos empleados que van encadenando contratos temporales durante periodos de tiempo muy amplios, de manera que realmente mediante estas contrataciones temporales lo que se atiende es a necesidades estructurales, desvirtuando así el sentido de la contratación temporal.
- De acuerdo con las previsiones del TREBEP (modificado por el R.D 14/2021) y de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se tramitarán los correspondientes procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal.



# CONSOLIDACION Y ESTABILIZACION



# DEFINICIÓN

capacidad

mérito

- Tanto la consolidación como la estabilización, tienen en común el objetivo de fomentar la estabilidad y legalidad en el empleo público, regularizando situaciones de hecho caracterizadas por la irregularidad y el fraude de Ley.
- En este sentido, ambos procesos suelen recurrir (de momento) a sistemas selectivos de concurso-oposición, de forma que partan con una "ventaja" las personas que tienen experiencia laboral acumulada.
- No obstante, existe cierta diferencia entre estabilización y consolidación de empleo, que se refleja en una distinta regulación legal, como veremos en los siguientes apartados.

# DIFERENCIAS



## CONSOLIDACION

Los procesos de consolidación de empleo son aquellos que tienen como objetivo regularizar puestos o plazas estructurales que no figuran en la relación de puestos de trabajo (RPT), y que se venían cubriendo de forma interina o temporal con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Disposición transitoria cuarta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)

El objetivo primordial es legalizar o regularizar la plaza (y no directamente a la persona que la ocupa).

A diferencia del proceso de consolidación de empleo, el de estabilización no viene regulado en el TREBEP, sino en determinadas leyes anuales de presupuestos generales del Estado (LPGE). De este modo, en varias LPGE (2017 y 2018) se autorizaba una tasa adicional **de plazas** a ofertar y convocar que:

1. Estuviesen dotadas presupuestariamente
2. Se viniesen ocupando de forma temporal e ininterrumpida al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

En este caso, el matiz o diferencia con la estabilización sería el plazo de tiempo desde que se cuenta y el peso del “puesto de trabajo” en las bases el proceso .

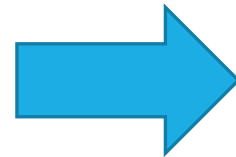


**REAL DECRETO-LEY  
14/2021 DE  
MEDIDAS  
URGENTES PARA LA  
REDUCCIÓN DE LA  
TEMPORALIDAD EN  
EL EMPLEO  
PÚBLICO**



## Real Decreto-ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

La aprobación del Real Decreto es provocada por la justicia europea (De Diego Porrás /Castrejana/ Montero Mateos) apunta Ignasi Beltrán que lo que el TJUE no ha dicho es que se pueda convertir una relación de servicio temporal en una de carácter permanente, como han reclamado muchos recurrentes. Lo cierto es que para eso hay que superar un proceso selectivo que garantice adecuadamente los principios de igualdad, mérito y capacidad, en los términos exigidos constitucionalmente.



Hay que recordar que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia había recogido (en su componente 11, respecto a la modernización de las AAPP) el compromiso de reducir la temporalidad en el empleo público, lo que exigía también algún paso legislativo.

# OBJETIVOS

1.- la adopción de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso en la temporalidad en el futuro (en la línea indicada por el Acuerdo Marco y el TJUE)

2.- la adopción de medidas inmediatas con respecto a la elevada temporalidad existente (los procesos de estabilización)

3.-Potenciar la planificación y la adecuada gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, tradicionalmente inexistentes.

# proceso

En el art. 2 se regula un nuevo proceso de estabilización, (además de los que se previeron en la Ley 3/2017 de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para el 2017 y en la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018).

Se refiere a aquellas plazas que estando dotadas presupuestariamente sean de naturaleza estructural y **(estén o no dentro de las RPTS o plantillas)** hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

El procedimiento de selección elegido es el del 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 adquirida en el puesto de trabajo.

OJO!!! NO ES OBLIGATORIO LLEGAR A ESE PORCENTAJE PODRIA SER OPOSICION LIBRE

## proceso

Además, se pretende que estos procesos se apliquen con celeridad, exigiéndose que la oferta de empleo se apruebe antes del 31 de diciembre del presente año, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, para finalizar los procesos a finales de 2024.

Se establece además que el personal que no supere estos procesos percibirá una compensación económica, tanto si se trata de personal interino como de personal laboral, equivalente a 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

Se establece que aquellas CONVOCATORIAS PUBLICADAS puedan mantenerse NO VALE LAS OFERTADAS sin convocatoria.

No serán de aplicación 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.



¿Y AHORA QUE?

# SITUACIÓN TEMPORAL

## Antes del R.D. 14/2021

Consolidación: Anterioridad a 1 enero de 2005. Posibilidad de concurso.

Estabilización: Anterioridad a los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

(30 de diciembre de 2017)

## Después del R.D 14/2021

Ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

(identificación de las plazas)

INTERINOS DESDE EL 7 DE ENERO DE 2016: ESTABILIZACION

## ¿Y AHORA QUE?

- Continuar o poner en marcha la tasa de estabilización, sea la de 2017, 2018 (que puede ser de 2018, 2019 o 2020 por la prórroga presupuestaria) o 2021 por la futura ley.
- Ahora bien, que en la OEP se diferencie entre los turnos para controlar el número máximo de plazas que pueden ser convocadas (obligación del Ministerio) ,no significa obligatoriamente realizar convocatorias diferentes, siendo perfectamente legal hacer convocatorias conjuntas para todos ellos y conforme a las categorías, así a día de hoy tendríamos:
  - Turno libre derivado de la tasa de reposición de efectivos.
  - Turno de promoción interna (no computa a efectos de la TRE).
  - Reserva de discapacitados en ambos turnos anteriores, si procede.
  - Turno de indefinidos no fijos declarados por sentencia (no computa a efectos de la TRE)
  - Turno de estabilización según LPGE aplicable, en 2021 el RD-ley 14/2021 (no computa a efectos de la TRE).
- Estas OEP se pueden aprobar de forma conjunta, que es lo habitual, o por separado, pero siempre dentro del año 2021. \*\*Pendiente de la nueva ley.



## ¿Y AHORA COMO?

Si hemos planificado suficientemente bien, tendremos los listados de la casuística antes explicada: Se realizará una lista de prioridad en el proceso de consolidación y estabilización con un calendario previo de forma que las personas afectadas conozcan cuando y con qué pruebas se les va a examinar. Estos procesos necesitan de una sensibilidad especial para explicar correctamente todas “las reglas del juego” de forma que nadie se sienta engañado ni desconozca las consecuencias que pueden derivarse de estos procesos a través de un gran trabajo de comunicación y divulgación interna, con la ayuda de los representantes sindicales.

Veremos como termina el nuevo proyecto de Real Decreto que se está tramitando en las Cortes, pero siempre se puede modificar para adaptar a la nueva norma.

¿sería ilegal no incluir una plaza/puesto por la edad del ocupante?

## BORRADORES/ PONENCIA DE LA COMISION

El jueves 11 de noviembre se reunió la ponencia nombrada por la Comisión de Hacienda y Función Pública del Congreso de los Diputados para emitir dictamen sobre el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público , procedente del Real Decreto-Ley 14/2021 de 6 de julio.

Como apunta Eduardo Rojo, la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los Cuerpos y de las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi ya se hace eco de esta situación e incluye una cláusula de salvaguarda: “proceso especial de consolidación de empleo en las administraciones públicas vascas”, cuyo apartado 1 dispone que las administraciones públicas vascas podrán convocar, tras la entrada en vigor de la ley, “por una sola vez y con carácter excepcional, para la consolidación del empleo temporal en plazas de naturaleza estructural”, y a través del **sistema de concurso**, en el marco de lo dispuesto en la legislación básica estatal sobre el empleo público

# MEDIDAS DE LA PONENCIA

Disposición adicional (que sería la 6ª) llamada "**Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración**" "**las Administraciones públicas convocarán**, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 del Estatuto Básico del Empleado Público, **por el sistema de concurso**", [por tanto, de libre concurrencia] las plazas que "reuniendo los requisitos del artículo 2.1" reconozca "de naturaleza estructural" y decida incluir en proceso de estabilización], ocupadas con "carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016".

•incluir **otra Disposición adicional** (que sería la 8ª) llamada " Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso", que, a nuestro entender (y siempre en caso de que se aprobara con este texto) regularía que también se incluyan en los concurso de méritos las plazas vacantes que estén ocupada a día de hoy por temporales que han sido temporales en una vacante (en la actual o en otra) desde antes de 01/01/2016.

Se introduce la posibilidad (a opción de cada AAPP) de **ejercicios no eliminatorios** dentro de la fase de oposición de los concurso oposición que deberían someterse el resto de plazas temporales más de 3 años. ¿Qué efectos provoca en la bolsas de empleo? Sentencia del Tribunal Supremo.

- se extendería hasta el 01/06/2022 el plazo para que cada AAPP publicar esa última OPE de estabilización que incluya el resto de plazas a procesos de estabilización, ya todos bajo las obligaciones (como ese concurso de méritos) y posibilidades de la Ley en cuanto a sus convocatorias;

- se extienden estas medidas a todas las sociedades empresariales públicos y demás entes públicos

- por último, en cuanto a la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto ley, que estipulaba que las convocatorias de plazas temporales más de 3 años ya en marcha a fecha de la entrada en vigor del RDL (8/07/2021) deben "seguir ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatoria" debiendo finalizar antes de 31/12/2024, se modificaría para pasar a afirmar solamente que las "ya convocadas" es decir, las convocadas fecha de entrada en vigor de esta nueva ley, "deben finalizar antes de 31/12/2024" (dando, por tanto, libertad a cada AAPP a la posible decisión de cambiar su sistema, en su caso, mediante algún proceso de revisión de actos administrativos, algo obviamente más posible cuando menos desarrollada esté la convocatoria)

# PREGUNTAS AL FUTURO



# PREGUNTAS

1.-¿Quién identificará las plazas/puestos estructurales?

2.- Que harán los funcionarios de carrera o personal de otras admones. si se aprueba la reforma. ¿concurraran a mejores plazas?

CONCURSO LIBRE

3.- ¿Qué pasará con los funcionarios con habilitación nacional interinos?

Sentencia TC, en sentencia núm. 38/2021 de 18 de febrero policía local vasca, turno restringido interinos.

# CONCLUSIONES

1.-Que no haya más temporalidad de larga duración en las administraciones públicas. Art 1 del borrador.

2.- Visión AGE de todo el proceso

3.- Perderemos de nuevo una oportunidad de gestionar eficazmente nuestras entidades locales: planificación, competencias, estructuras



***“Si pagas con cacahuetes, tendrás monos”***



LO URGENTE NO NOS DEJA VER LO IMPORTANTE