



RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS 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 que se define en este documento. 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, la Ley prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas que 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 (TREBEP), 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.

Dado el carácter básico de la Ley 20/2021 y por tanto de los procesos de estabilización que se van a desarrollar en todas las Administraciones Públicas, con la finalidad de dar un tratamiento armonizado a estos procesos en todo el territorio, previa consulta y debate con los representantes de las Comunidades





Autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, así como con las organizaciones sindicales más representativas de las Administraciones Públicas en el seno de la Comisión de seguimiento del Acuerdo sindical relativo al Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021, se da difusión a las siguientes orientaciones que pueden servir de guía a las diferentes Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponda en todo caso a la Administración convocante y respetando la potestad de autoorganización de cada Administración.

Por todo ello, esta Secretaría de Estado, resuelve hacer públicas las presentes orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización.

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. 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, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

(ii) Una plaza o dotación será susceptible de estabilización en tanto que la misma cumpla los requisitos establecidos en la Ley 20/2021, independientemente de que haya sido ocupada por la misma o distintas personas de forma consecutiva, alternativa, o con alguna interrupción en los términos indicados en el apartado 1.3.

(iii) La fecha 31/12/2020 del art. 2.1 de la Ley 20/2021 es la referencia para la determinación del ámbito temporal de las plazas a estabilizar, siempre teniendo en cuenta que debe existir una dotación presupuestaria para su convocatoria y, teniendo en cuenta que dicha fecha no es de aplicación a las plazas a estabilizar derivadas de la disposición adicional octava de la Ley, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.3 de esta Resolución.

(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 fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas o hubieran quedado desiertas tras la resolución de los procesos selectivos en los que fueron convocadas.

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.

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 exclusivamente a los efectos de la estabilización, los periodos de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondiente derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

En ese caso, y sin perjuicio de las diferencias en la gestión de cada administración, podrá considerarse que **no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior 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 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 podrán incluir las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia judicial siempre que las plazas cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija la Ley.

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 al 8%.

1.7. Personal temporal sin puesto de referencia

Dentro de las diferencias en la gestión de estos procesos en cada Administración, pudieran existir 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 dotación 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 dado de alta nuevos puestos. Ello sin perjuicio de las adaptaciones que precisen sectores específicos por la configuración de sus instrumentos de ordenación, 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, coexistirán dos tasas para la oferta de empleo público: la de reposición para la planificación y gestión ordinaria de los recursos humanos y la de estabilización derivada de la Ley 20/2021. Siempre dentro de la potestad de autoorganización de cada Administración Pública, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comporta la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas.

No obstante lo anterior, nada impide que la convocatoria 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 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 que las Administraciones Públicas se sitúen en unos porcentajes de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento.

Cada Administración deberá tender a reducir la temporalidad estructural de modo que 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 (TREBEP), 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 o funcionaria de carrera o personal laboral fijo, tanto en los casos en los que exista reserva en ese puesto, como en los casos en que el nombramiento o contratación del personal temporal obedezca a la sustitución de personal funcionario de carrera o laboral fijo 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, computarán 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 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

Sin perjuicio de que no existieran plazas a convocar de acuerdo con los criterios de la disposición adicional sexta, la disposición adicional octava establece una categoría de plazas que convocar obligatoriamente por el concurso de méritos previsto en dicha disposición adicional sexta, que por tanto incluirá “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 estén afectadas por una reserva de puesto del titular del mismo, 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 de naturaleza estructural son aquellas ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de forma temporal por personal temporal de larga duración con una relación de servicios de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada.

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.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, el calendario se adecuará a las siguientes previsiones:

El plazo límite para la aprobación y publicación de las ofertas de empleo público correspondientes a los procesos de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley es el 1 de junio de 2022.

La publicación de las convocatorias de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse en todo caso antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 deberá finalizar en todo caso 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.





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, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que la normativa convencional para el personal laboral aplicable al ámbito establezca la posibilidad de acceder con otras titulaciones académicas o profesionales similares o equivalentes.

3.4. 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 al respecto. En función de la misma, se señalan las siguientes orientaciones:

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

Salvo que una normativa específica prevea el sistema selectivo de concurso, 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 TREBEP.

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 TREBEP.

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.

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, 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 se valorará servicios prestados a la Administración, pero también se podrá valorar otro tipo de méritos profesionales o académicos.

(iii) Valoración de méritos

Dadas las características del proceso de estabilización previsto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, de modo que deberá existir una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo y que podrán consistir en la valoración, con carácter orientativo, de los siguientes méritos objetivos:

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

- Servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo o escala o como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración a la que se desea acceder.
- Servicios prestados como personal funcionario interino en otros cuerpos o escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante.
- Servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos y escalas o personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas.
- Servicios prestados en el resto del Sector Público.

b) Méritos académicos u otros méritos, que supondrán como mínimo un 10% de la valoración de la fase de concurso:

- Por la posesión de titulaciones académicas o profesionales oficiales de nivel igual o superior distintas a la requerida para el acceso al cuerpo, escala o categoría correspondiente.
- Por los cursos de formación recibidos o impartidos, en el marco del Acuerdo de Formación para el empleo o de los Planes para la Formación Continua del Personal de las Administraciones Públicas orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala o en la categoría profesional a la que se desea acceder.
- Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho cuerpo, escala o categoría a la que se desea acceder.





3.4.2. 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 TREBEP) y podrán consistir en la valoración, a modo orientativo, de los méritos previstos en el apartado 3.4.1. (iii), en donde los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos 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.

Las convocatorias desarrolladas al amparo de este sistema selectivo excepcional podrán exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos, como pruebas psicotécnicas o físicas, que guarden relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar, siendo de aplicación en dichas convocatorias los requisitos generales y específicos de acceso al empleo público del ámbito de que se trate y que vengan establecidos por la normativa básica, autonómica o sectorial en la materia.

3.5. Aplicación de los turnos específicos

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de aplicación en cada ámbito, se entiende que en el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados en el apartado 3.4.2 para todas las personas aspirantes.

No obstante en el proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, es de aplicación la normativa básica que establece el que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad, siempre condicionado a la compatibilidad con el desempeño de las tareas, 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 se estará a lo que disponga al respecto la normativa de aplicación en cada administración pública en lo relativo a su posible acumulación.

3.6. 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 o convencional 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 o funcionarias de carrera o personal laboral fijo, 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.





3.7. Comunicación al personal laboral temporal o personal funcionario interino de que la plaza va a ser objeto de convocatoria

Cuando sea posible se considera que debe informarse de forma fehaciente que la plaza desempeñada va a ser ofertada y de que puede, en su caso, participar en la convocatoria o, al menos, dar la debida difusión y publicidad a la oferta pública o convocatoria de que se trate.

3.8. 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 personal funcionario 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 correspondiente número de orden 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.

3.9. 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.

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

Si la convocatoria sólo preveía el acceso a un cuerpo o escala de personal 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 las personas aspirantes seleccionadas 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 las personas aspirantes que venían cubriendo esas mismas plazas de forma temporal o interina.

3.11. Toma de posesión de la plaza y cese del personal laboral temporal o personal funcionario interino

Una vez finalizado el procedimiento y formalizados los nombramientos del nuevo personal funcionario de carrera o los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), procederá la toma de posesión de la plaza, lo cual supondrá el cese de la persona que, en su caso, viniera desempeñando aquella de forma temporal o interina.

No obstante, por las características del proceso es posible que esta persona haya podido resultar adjudicataria de otra plaza, lo que hace aconsejable que se articule previamente que estos ceses y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada.

Dado que la vinculación del personal interino o 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.

Si la persona contratada con carácter 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.

3.12. Criterios de desempate

Los procesos selectivos establecerán reglas de desempate de acuerdo con lo establecido por la normativa que sea aplicación al ámbito correspondiente.

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 TREBEP. 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 TREBEP 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 periodos 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.

6. Articulación sectorial y coordinación de los procesos

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público prevé expresamente que exista una coordinación entre las distintas Administraciones Públicas en el desarrollo de estos procesos de estabilización. Esta coordinación parece especialmente necesaria en los supuestos en que personal que realiza funciones análogas o del mismo ámbito de actuación va a poder participar e incluso ser valorado en su caso en la fase de concurso en procesos selectivos que se desarrollen





en diferentes Administraciones de forma paralela, lo que puede dar lugar a que no se cubran de forma definitiva los puestos, se produzca una situación jurídica de incertidumbre para el personal interino o laboral temporal respecto a su continuidad o desplazamiento, o ello afecte a la propia prestación de los servicios públicos.

Esta coordinación deberá realizarse en los casos en que existe un ámbito de negociación sindical compartido entre diferentes Administraciones, pero sobre todo en los sectores en los que hay una Mesa especial de negociación (Servicios de Salud, Administración de Justicia y Docencia no universitaria) en los que además hay mecanismos preexistentes de coordinación interadministrativa. En cada uno de estos sectores y en su marco propio de negociación deberían determinarse los criterios específicos de aplicación a los mismos del proceso de estabilización, dentro del marco general expuesto, sin perjuicio de cumplimientos de los acuerdos parciales alcanzados.

7. Aplicación al sector público

En aplicación de la D.A. 7ª de la Ley 20/2021, por la que lo previsto en la misma es de aplicación a las “sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica”, las presentes orientaciones se adaptarán en igual sentido por éstas para una efectiva aplicación en dichas organizaciones de lo previsto en la Ley, pudiendo coordinarse con sus Administraciones de referencia.

LA SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Lidia Sánchez Milán

