

*Notas jurídicas sobre la gestión de personas en el mundo
local*

**Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos
(SAJRH)**

Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local

**Se ha aprobado la Ley 20/2021, de 28 de
diciembre, de medidas urgentes para la
reducción de la temporalidad en el empleo
público.**



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 312

Miércoles 29 de diciembre de 2021

Sec. I. Pág. 165067

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

21651 *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

Nota jurídica núm. 17. Enero de 2022

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Introducción

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, es aprobada definitivamente el 30 de diciembre de 2021 y entra en vigor a partir de esta fecha y, al menos tácitamente, sustituye al RDL 14/2021, de 6 de julio, después de una tramitación parlamentaria urgente y en un contexto muy mediático.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, aprobada con carácter básico, implica la actuación de todas las Administraciones públicas, incluida la local, que deberá afrontar su aplicación desde la doble perspectiva que abordaremos en esta *Nota*: a) la modificación del RDL 5/2015, de 31 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público —en adelante, TREBEP— y b) la configuración de los procesos de estabilización de personal temporal estructural y la convocatoria extraordinaria de estabilización de personal temporal de larga duración.

En la *Nota jurídica* núm. 16 publicamos las cinco ideas principales sobre los procesos de estabilización del personal temporal de acuerdo con el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que, finalmente, como se preveía, se ha aprobado y convertido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con idéntico redactado. Aquellas ideas resultan todavía vigentes, aunque en esta *Nota* las abordaremos de nuevo para simplificar y refundir en un solo texto los principales aspectos de aplicación de la Ley con carácter global y no solo respecto a los procesos de estabilización de personal temporal.

Sin embargo, en cuanto a los procesos de estabilización, en esta *Nota jurídica* resaltamos también como medida de aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la primera y no prevista en la norma, que habría que poner en práctica lo antes posible, que consiste en la elaboración del diagnóstico de la ocupación temporal estructural de cada organización para ordenar y planificar la reducción de la temporalidad vigente. Debería ser el primer paso y la puesta en marcha de la actividad prioritaria¹ en materia de recursos humanos de cada corporación local este año 2022.

¹ La Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local ofrece específicamente líneas de asistencia técnica para apoyar a las entidades locales de la demarcación.

Esta puesta en marcha no deben tenerla en cuenta los responsables de la gestión de recursos humanos de las corporaciones locales, ya que los datos de la ocupación temporal en las entidades locales en Cataluña tienen un peso específico en el objetivo de sostener un empleo temporal estructural en las Administraciones públicas del 8 %, que se pretende resolver y alcanzar con la aplicación de esta Ley.

Este peso específico de la temporalidad en el empleo público de las corporaciones locales se desprende netamente de los datos objetivos del análisis del empleo público del Banco de datos de la Generalitat de Catalunya, en los que de un total de 82.163 empleados públicos locales en plantilla en 2021, 24.169 son temporales, es decir, el 29,4 % de los empleados públicos de plantilla estructural local es personal temporal.

Y a todo ello se añade el ambicioso calendario previsto por la Ley para ejecutar la reducción de la temporalidad, que deberá abordarse, también en las corporaciones locales, en un máximo de tiempo de dos años, a contar desde este mismo año 2022, puesto que fija la aprobación de las ofertas públicas de estabilización antes del 1 de junio de 2022 y la resolución de los procesos selectivos antes del 31 de diciembre de 2024. A nadie se le escapa la dificultad que supondrá cumplir estos plazos,² y tanto es así que la disposición adicional cuarta de la misma Ley exige de forma expresa a la Administración que cumpla estos plazos y que a tal efecto adopte, entre otros, medidas de celeridad y agilidad de los procesos selectivos, ya que seguro que el legislador ha tenido en cuenta la media de duración de cualquier proceso selectivo de personal en la Administración pública que sobrepasa los seis meses.

Asimismo, en esta *Nota jurídica* núm. 17 abordaremos también los otros aspectos esenciales de la Ley que, tal y como se preveía en el texto del RDL 14/2021, de 8 de julio, afectan a la modificación del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público. Además, en la línea de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, recoge medidas de control del empleo temporal con la puesta del contador a cero, y establece otras medidas a modo de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas con el fin de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación temporal y el nombramiento de personal funcionario interino, que se sintetizan en las siguientes seis medidas:

1. Una duración máxima de las interinidades por vacante de tres años, transcurridos los cuales la vacante solo podrá ser ocupada por un funcionario de carrera, salvo que el proceso selectivo haya quedado desierto.
2. La obligación de las Administraciones públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en el empleo temporal.

² Se debe considerar de qué recursos técnicos propios de cada organización dispondrán para poder implantar estas actuaciones, teniendo en cuenta el mapa de las corporaciones locales en la demarcación, puesto que, de los 311 municipios, 228 son municipios de menos de 10.000 habitantes.

3. La obligación de las Administraciones públicas de promover la adopción de criterios de actuación y la coordinación de los órganos con responsabilidad en materia de gestión de personal.
4. La exigencia de las responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente en cada Administración pública por las actuaciones irregulares en la ocupación temporal.
5. La nulidad de pleno derecho de todo acto administrativo, acuerdo o disposición reglamentaria y de las medidas que se adopten en su desarrollo que suponga directa o indirectamente el incumplimiento del plazo máximo de permanencia en el empleo temporal.
6. Un régimen de compensaciones económicas tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

En definitiva, esta *Nota Jurídica* núm. 17 resalta los aspectos más importantes de la Ley, con el objetivo de facilitar su aplicación y la gestión de los recursos humanos en las corporaciones locales de la demarcación, en la medida en que el contexto actual lo permita, ya que detectamos que se plantearán nuevas cuestiones en el futuro fruto de dos aspectos que habrá que tener en cuenta: *a)* la casuística particular del empleo temporal de cada una de las corporaciones, lo que nos hace enfatizar la prioridad de su diagnosis, y *b)* el hecho de que el despliegue de la norma exige la negociación colectiva previa para su concreción, en especial para la determinación del sistema de selección de los procesos selectivos de estabilización y los criterios básicos de desarrollo de este sistema selectivo, que, como veremos, será uno de los aspectos más relevantes para la aplicación efectiva de la Ley.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Índice

1. Nueva redacción del artículo 10 sobre funcionarios interinos del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
 2. Nueva redacción del artículo 11.3 sobre personal laboral del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
 3. Introducción de la disposición adicional decimoséptima sobre medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
 4. Tasa de estabilización de la ocupación temporal
 5. Articulación de los procesos de estabilización: calendario de aprobación de la oferta pública de empleo y de los procesos selectivos
 6. Articulación de los procesos selectivos de estabilización de la ocupación temporal: el sistema de selección y otros criterios del proceso selectivo
 7. Convocatoria excepcional de estabilización del empleo temporal de larga duración
 8. Compensaciones de carácter económico al personal temporal que no supere el proceso selectivo de estabilización
-
-
-

1. Nueva redacción del artículo 10 sobre funcionarios interinos del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El artículo 1.1 modifica el redactado del artículo 10 del TREBEP, manteniendo el mismo redactado previo introducido por el RDL 14/2021, de 6 de julio, y establece que el nombramiento de personal funcionario interino temporal se podrá realizar por razones expresamente justificadas de necesidad y de urgencia para desarrollar funciones propias de funcionarios de carrera, y solo se podrá llevar a cabo por estas circunstancias:

- Los nombramientos del personal interino por vacante a partir del día 8 de julio de 2021 —entrada en vigor del RDL 14/2021, de 6 de julio, que ya lo preveía— tendrán una duración máxima de tres años.

Las plazas vacantes ocupadas por un funcionario interino por vacante tendrán que ser objeto de cobertura mediante los procesos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada administración pública.

Transcurridos tres años desde el nombramiento interino por vacante, finalizará la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el proceso selectivo hubiera quedado desierto. Entonces, se podrá realizar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el funcionario interino por vacante podrá permanecer en la plaza hasta la resolución de la convocatoria, siempre y cuando se haya publicado la convocatoria dentro del plazo de tres años a contar desde el nombramiento de interino por vacante, y sin que el cese dé a lugar a ningún tipo de compensación.

Cabe destacar que en el redactado del artículo 10 del TREBEP desaparece la obligación de incluir las plazas vacantes ocupadas por personal funcionario interino en las ofertas públicas de empleo correspondientes al mismo ejercicio del nombramiento y, si no fuera posible, en el ejercicio siguiente —salvo amortización—, si bien se introduce esta obligación en la disposición adicional tercera³ para los nombramientos interinos en las plazas vacantes

³Disposición adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario. Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario por jubilación, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos. 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.

sobrevenidas por jubilación y siempre de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- Los nombramientos interinos por sustitución transitoria de titulares, solo para el tiempo estrictamente necesario.
- Los nombramientos interinos para la ejecución de programas de carácter temporal, solo por una duración máxima de tres años, ampliable a doce meses más por las leyes de la función pública que se dicten en el desarrollo de este Estatuto.
- Los nombramientos de funcionarios por acumulación de tareas podrá ser para un período de nueve meses dentro de un período de dieciocho meses.

Se mantiene que los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos y se regirán por los principios constitucionales y legales de igualdad, mérito y capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. Y añade que el nombramiento interino derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso debe dar lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

Así, el redactado del artículo 10 del TREBEP sigue estableciendo que al personal funcionario interino le será de aplicación el régimen general del personal funcionario de carrera siempre que sea adecuado a su naturaleza de condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo los derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Por último, respecto al cese del funcionario interino, el artículo 10.3 establece que debe formalizarse de oficio la finalización de la relación de interinidad, que no da derecho a ninguna compensación, y además de las causas previstas en el artículo 63 del TREBEP, añade cualquiera de las siguientes causas tasadas:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o amortización de los puestos asignados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dé lugar a su nombramiento.

En conclusió, la aplicació de este artículo 10 del TREBEP comportará que, a partir del 8 de julio de 2021, todos los nombramientos interinos por vacante no podrán tener una duración superior a los tres años a contar desde la fecha del nombramiento, y que en el mismo decreto de nombramiento de interino por vacante se fijará el control para la correspondiente finalización, así como la previsión expresa.

2. Nueva redacción del artículo 11.3 sobre personal laboral del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El artículo 12 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, mantiene la misma redacción introducida por el precedente RDL 14/2021, de 6 de julio, en cuanto a la modificación del artículo 11 del TREBEP, e introduce un nuevo apartado 11.3 que confirma, en caso de duda, que los procedimientos de selección del **personal laboral** serán públicos y se registrarán en todo caso por los principios constitucionales y legales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Y añade también que, en el caso del **personal laboral temporal**, se registrarán igualmente por el principio de celeridad atendiendo a la finalidad justificada por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

En definitiva, la introducción de este redactado del artículo 11.3 del TREBEP resulta, a criterio de la doctrina científica, una mera manifestación expresa de la aplicación de los principios rectores y de los requisitos para el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio, regulados en el artículo 55 y siguientes del propio TREBEP, que también exigen que, para acceder al empleo público, sea necesario superar un proceso selectivo público en el que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, tal y como ya han aplicado hasta ahora todas las entidades locales en la selección del personal laboral desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Introducció de la disposició adicional decimoséptima sobre medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El artículo 1.3 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, introduce la disposición adicional decimoséptima del TREBEP, manteniendo el redactado literal del RDL 14/2021, de 6 de julio, de medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, y establece específicamente las siguientes medidas:

1. La responsabilidad de las Administraciones públicas del cumplimiento de las previsiones contenidas en esta norma.
2. La obligación de las Administraciones públicas de velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación temporal y los nombramientos de personal funcionario interino, así como la exigencia de las responsabilidades, de acuerdo con la normativa vigente en cada administración pública, por las actuaciones irregulares en el empleo temporal.
3. La obligación de las Administraciones públicas de promover la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. También determina la nulidad de pleno derecho de todo acto administrativo, acuerdo o disposición reglamentaria, y de las medidas que se adopten en su desarrollo, que supongan directa o indirectamente el incumplimiento del plazo máximo de permanencia en el empleo temporal.
4. Por último, y en la línea de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), establece un régimen de compensaciones económicas⁴ tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, siempre que la finalización no sea por causa disciplinaria o renuncia:
 - a. Al funcionario interino afectado por el incumplimiento del plazo máximo de permanencia, una compensación económica equivalente a veinte días de las retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses el período de tiempo inferior a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación debe estar vigente a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía debe estar referida exclusivamente al nombramiento que cause el incumplimiento.

⁴La definición de estas compensaciones económicas por finalización de servicio —al igual que la definida por la no superación del proceso selectivo de estabilización— no integraría el carácter de indemnización por despido previsto en el artículo 7 de la LIRPF, que regula las exenciones a este impuesto, si bien informamos que se ha realizado una consulta a la Agencia Tributaria.

- b. Al personal laboral temporal afectado por el incumplimiento del plazo máximo de permanencia, el derecho a percibir la misma compensación económica de veinte días de salario fijo por año de servicio, prorrateándose por meses el período de tiempo inferior a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, sin perjuicio de la indemnización que pueda corresponder por la vulneración de la normativa laboral específica, que consistirá entonces en la diferencia entre el máximo de veinte días del salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades —prorrateándose por meses el período de tiempo inferior a un año—, y la indemnización que corresponda por la extinción del contrato. El derecho a esta compensación debe estar vigente a partir del cese efectivo y la cuantía debe estar referida exclusivamente al contrato que dé lugar al incumplimiento. En caso de que la indemnización fuera reconocida en vía judicial, se compensarán las cantidades; es decir, en caso de que se declare judicialmente que la extinción del contrato del personal laboral constituye un despido improcedente, se abonará la indemnización correspondiente descontando la compensación de veinte días por año trabajado, con el máximo de doce mensualidades establecido en la nueva disposición adicional decimoséptima del TREBEP.

Por lo tanto, esta disposición adicional decimoséptima establece los controles internos de la gestión de recursos humanos de los plazos máximos de duración de los nombramientos interinos y de las contrataciones temporales a partir de la entrada en vigor del RDL 14/2021 y de la Ley, tal y como lo prevé expresamente la disposición transitoria segunda,⁵ con el fin de evitar cualquier responsabilidad, especialmente la derivada de la obligación de aplicar el régimen de compensaciones de carácter económico por haber incumplido el plazo máximo de permanencia fijado en el nuevo artículo 10 del TREBEP y en la normativa laboral.⁶

⁵ Disposición transitoria segunda: Efectos. Las previsiones contenidas en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación únicamente respecto al personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

⁶ RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

4. Tasa de estabilización de la ocupación temporal

El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, sigue el redactado precedente del RDL 14/2021, de 6 de julio, y establece una nueva tasa de estabilización de la ocupación temporal, además de la que prescriben los artículos 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (en adelante, LPGE 2017), y 19.1.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (en adelante, LPGE 2018).

Esta nueva tasa de estabilización de la ocupación temporal incluye las plazas de naturaleza estructural que estén o no dentro de los instrumentos de ordenación y organización de recursos humanos (RPT, plantilla, catálogo o anexo de personal) y que, habiendo sido dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años antes al 31 de diciembre de 2020.

De este modo, las tasas de estabilización de la ocupación temporal quedarían configuradas de la siguiente forma:

Normativa	Tasa de estabilización	Condición del empleo temporal e ininterrumpido
Tasa de estabilización LPGE 2017	100 % de plazas ⁷	3 años antes del 31-12-2016
Tasa de estabilización LPGE 2018	100 % de plazas	3 años antes del 31-12-2017
Tasa de estabilización Ley 20/2021	Las plazas estructurales que estén o no dentro de instrumentos de plantilla o RPT.	3 años antes del 31-12-2020

El segundo párrafo del artículo 2.1 establece que las plazas afectadas por los procesos de estabilización de las LPGE 2017 y 2018 serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo primero del mismo artículo 2.1, siempre y cuando, una vez incluidas en las correspondientes ofertas públicas de empleo, no hayan sido convocadas o, si han sido convocadas y resueltas, hayan quedado desiertas.

Por tanto, en los supuestos que se haya publicado la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización amparados en las LPGE de 2017 y 2018 en los diarios oficiales respectivos, y haya comenzado el plazo de presentación de documentación, el proceso debe continuar hasta cerrarse. No podrá desistirse —«dejar sin efecto»— o establecer otras medidas equivalentes para poder acogerse al régimen jurídico previsto en la Ley 20/2021, salvo en los supuestos de revisión de oficio (artículo 106 de

⁷ Disposición adicional vigésima tercera de la LPGE 2020: Disposición adicional vigésima tercera de procesos de estabilización al amparo del artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. La tasa adicional para la estabilización del trabajo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016.

la Ley 39/2015) o lesividad (artículo 107 de la Ley 39/2015) de los actos administrativos.

Estos procesos selectivos de estabilización amparados en las LPGE de 2017 y 2018 ya convocados tendrán que resolverse el 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con la disposición transitoria primera, la cual, a diferencia de lo dispuesto en el RDL 14/2021, de 6 de julio, solo establece el mismo plazo de resolución, que de otro modo coincide con el previsto para el resto de procesos selectivos de estabilización.

En conclusión, este artículo, con la inclusión expresa prevista en este párrafo segundo del artículo 2.1, pretende resolver algunas cuestiones de aplicación derivadas de la falta de ejecución de las ofertas públicas de empleo de las tasas de estabilización previstas en las LPGE 2017 y 2018, que estaban pendientes de convocar a la espera de que la normativa —ahora aprobada— previera homogeneizar los criterios de articulación de los procesos de estabilización y los procesos selectivos correspondientes.

5. Articulación de los procesos de estabilización: calendario de aprobación de la oferta pública de empleo y de los procesos selectivos

El artículo 2.2 de la Ley establece que las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización previstos en el apartado 1, que se refieren a las tasas adicionales de estabilización establecidas en las LPGE 2017 y 2018, así como el nuevo proceso de estabilización, que se refiere a la nueva tasa adicional de estabilización, deben aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022.

La Ley ha previsto resolver dudas de homogeneización sobre los procesos de estabilización y sobre el plazo de aprobación de la oferta pública,⁸ y establece para todas las ofertas públicas de empleo que articulen los procesos de estabilización una nueva fecha máxima de aprobación, que pasa a ser el 1 de junio de 2022.

La aplicación de esta nueva fecha para aprobar las ofertas públicas de empleo que articulen los procesos de estabilización previstos en el apartado 1 incide en la necesidad imprescindible de que cada administración elabore el diagnóstico del empleo temporal⁹ con carácter previo, tal y como hemos enfatizado, para que sea una

⁸ La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 establece en el artículo 19.1.1: Lo establecido en los párrafos anteriores [tasa de reposición de efectivos] se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados del RDL 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

⁹ La Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local ofrece específicamente líneas de asistencia técnica para apoyar a las entidades locales de la demarcación.

actuación prioritaria en materia de recursos humanos de las corporaciones locales de la demarcación.

El diagnóstico de la ocupación temporal permitirá también dar respuesta a la certificación de estos datos, que se establece en el apartado 7 de este mismo artículo 2 de la Ley, el cual exige que se tendrá que certificar el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal para cada administración frente al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Y, por último, regula el calendario aplicable a los procesos selectivos de estabilización del empleo temporal, a fin de homogeneizar las fechas y fijar las fechas máximas previstas, tanto para la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas, que tendrán que finalizar antes del 31 de diciembre de 2022, como para la resolución de los procesos selectivos, que tendrán que finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre	Tasa de estabilización	Calendario de aprobación y publicación OPO de estabilización	Calendario de publicación de convocatorias de procesos selectivos	Calendario de resolución de procesos selectivos
Artículo 2.1 + artículo 2.2	LPGE 2017: 100 % de plazas ¹⁰ determinado al menos 3 años antes del 31-12-2016.	1-6-2022	31-12-2022	31-12-2024
Artículo 2.1 + artículo 2.2	LPGE 2018: 100 % de plazas al menos 3 años antes del 31-12-2017.	1-6-2022	31-12-2022	31-12-2024
Artículo 2.1 + artículo 2.2	Nueva tasa: Las plazas estructurales que estén o no dentro de instrumentos de plantilla o RPT al menos 3 años antes del 31-12-2020.	1-6-2022	31-12-2022	31-12-2024

¹⁰ Disposición adicional vigésima tercera de la LPGE 2020: Disposición adicional vigésima tercera de procesos de estabilización al amparo del artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. La tasa adicional para la estabilización del trabajo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016.

En definitiva, la aplicació de este artículo exige el cumplimiento de estos calendarios, ya que, de forma expresa, en la disposición adicional cuarta se establece que las Administraciones públicas tendrán que asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos, a cuyo efecto prevé: *a)* la adopción de las medidas apropiadas para un desarrollo ágil, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos y la acumulación de pruebas en un único ejercicio y *b)* la encomienda de la gestión material de la selección de personal a las diputaciones o entidades supramunicipales, como medida en el ámbito local, salvo para los municipios de gran población, en la disposición adicional primera.

Se debe tener presente que, de acuerdo con los criterios establecidos en la doctrina del Tribunal Supremo, los plazos de aprobación de la oferta pública deben calificarse de esenciales, de modo que su incumplimiento podría comportar la caducidad de la oferta y sus consecuencias.

6. Articulación de los procesos selectivos de estabilización del empleo temporal: el sistema de selección y otros criterios del proceso selectivo

El artículo 2.4 de la Ley, que sigue también el redactado del RDL 14/2021, de 6 de julio, dispone la articulación de los procesos selectivos, los cuales tendrán que garantizar los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y, sin perjuicio de la normativa específica propia de la función pública de cada administración, establece que el sistema de selección será el del concurso oposición, con una valoración en la fase de concurso del 40 % de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente que corresponda a la convocatoria.

Como novedad importante añade que, 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, los ejercicios de la fase de oposición podrán ser no eliminatorios.

Por último, cabe resaltar la disposición adicional primera, que incluye como medidas específicas para la Administración local, siguiendo el RDL 14/2021, de 6 de julio, que los procesos de estabilización del empleo temporal se registrarán por el artículo 2, y no serán de aplicación los artículos 8 y 9 del RD 896/1991, de 7 de junio, por los que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a los que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración local.

Esta disposición adicional primera mantiene también que los municipios, salvo los de gran población, podrán encomendar la gestión material de la selección del funcionario

de carrera y laboral fijo, así como el temporal, en las diputaciones provinciales, en los consejos insulares y en entes supramunicipales.

La articulación de estos criterios que afectan al sistema de selección deberá ponerse en juego en el ámbito de la negociación colectiva del artículo 37.1.c del TREBEP, que tomará relevancia no solo por los calendarios previstos, que exigirán medidas de agilidad y celeridad, sino también por la necesaria homogeneización de los criterios aplicables en los diferentes procesos selectivos de las Administraciones locales.

La negociación colectiva toma relevancia en todo el proceso de estabilización, y así lo prevé la disposición adicional novena de la misma Ley, que exige que, en el marco de lo que establece el TREBEP y la misma Ley, las entidades locales deben desarrollar los procesos de estabilización y establecer, en el marco de lo previsto en esta Ley, los acuerdos con las organizaciones sindicales para alcanzar el objetivo de la reducción de la temporalidad.

En definitiva, la aplicación de los criterios sobre el sistema de selección y su concreción básica deberá determinarse mediante la negociación colectiva, que requerirá la necesidad de preverla en diferentes ámbitos y en especial en el ámbito de la negociación colectiva común para los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes.

Tasa de estabilización		Criterios del sistema de selección de los procesos selectivos de estabilización
Artículo 2.1	LPGE 2017: 100 % ¹¹ de plazas 3 años antes del 31-12-2016.	Concurso oposición de turno libre 40 % en valoración de méritos, mayoritariamente experiencia profesional en el cuerpo, escala, categoría o equivalente No aplicable a temarios ni programas mínimos ni reglas básicas Posible fase de oposición no eliminatória (negociación colectiva)
	LPGE 2018: 100 % de plazas al menos 3 años antes del 31-12-2017.	
	Nueva tasa: Las plazas estructurales que estén o no dentro de los instrumentos de plantilla o RPT al menos 3 años antes del 31-12-2020.	

¹¹ Disposición adicional vigésima tercera de la LPGE 2020: Disposición adicional vigésima tercera de procesos de estabilización al amparo del artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. La tasa adicional para la estabilización del trabajo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016.

7. Convocatoria excepcional de estabilización del empleo temporal de larga duración por el sistema de concurso

La novedad más destacada por la gran difusión mediática, así como novedad respecto al RDL 14/2021, se materializa en la disposición adicional sexta de la Ley, que establece literalmente que las Administraciones públicas tendrán que convocar, con carácter excepcional, y de acuerdo con lo que prevé el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, las plazas que, si reúnen los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hayan sido ocupadas con carácter temporal ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero de 2016.

Estos procesos se llevarán a cabo una sola vez, podrán ser objeto de negociación en el ámbito de las entidades locales y respetarán los plazos de calendario establecidos de los procesos de estabilización: plazo de publicación de ofertas públicas de estabilización: 1-6-2022; plazo de publicación de las convocatorias de procesos de estabilización: antes del 31-12-2022, y plazo de resolución de los procesos selectivos de estabilización: antes del 31-12-2024.

La Ley no lo dice de forma expresa y literal, si bien las convocatorias excepcionales, por una sola vez y por el sistema de concurso, tendrán que garantizar los principios constitucionales y legales previstos en el artículo 2.4 de la misma Ley: la libre concurrencia, el mérito, la capacidad, la igualdad y la publicidad.

La Ley incorpora, además, una nueva disposición adicional octava sobre identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso, que establece que los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta deben incluir en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza [temporal] antes del 1 de enero de 2016.

Esta nueva disposición adicional octava, pese a los interrogantes que plantea, complementa la disposición adicional sexta, al adicionar la posible interrelación entre el empleo temporal de plazas estructurales con la relación del personal con vinculación temporal antes del 1 de enero de 2016.¹²

¹² El preámbulo del Proyecto de Ley establecía que con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años [...]. La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco o más años cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales [...] afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 a 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar a las ofertas públicas de empleo las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

Se debe reiterar la necesidad de que cada administración elabore la diagnosis del empleo temporal para poder discernir la ocupación temporal de larga duración del resto de plazas incluidas en las tasas de estabilización cuando no reúnan el requisito de estar ocupadas con carácter temporal ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero de 2016 o por personal con una relación de esta naturaleza [temporal] antes del 1 de enero de 2016.

Por último, y de cara a la aplicación de estos preceptos, cabe destacar la disposición adicional novena, que establece de forma expresa que las entidades locales deben desarrollar los procesos de estabilización —incluyendo también el concurso excepcional de empleo de larga duración—, y deben hacerlo de acuerdo con la Ley, con el TREBEP y con acuerdos con las organizaciones sindicales con el objetivo de reducir la temporalidad fijada en el 8 % del empleo de carácter estructural.

Esta disposición, por tanto, deberá hacer valer la necesidad de prever el ámbito de la negociación colectiva común para los ayuntamientos y en especial para los de menos de 20.000 habitantes, ya que debe tenerse presente que, de los 311 municipios de la demarcación, 228 tienen menos de 10.000 habitantes, lo cual hace presuponer la dificultad de que puedan disponer de una estructura y de los recursos técnicos necesarios al efecto.

Es evidente que es necesario estar expectantes del resultado en el ámbito de la negociación colectiva necesaria e imprescindible para la implementación de los procesos de estabilización y la concreción de los criterios básicos de los procedimientos selectivos en aspectos tan importantes como:

- La determinación de los sistemas selectivos que afecten a:
 - el concurso de méritos para la convocatoria excepcional de estabilización del empleo temporal de larga duración, y
 - el concurso oposición con fase de oposición eliminatoria o no para el resto de procesos de estabilización del empleo temporal.
- Los aspectos básicos de su desarrollo, que podrán afectar a:
 - la determinación de la valoración de la experiencia profesional,
 - la determinación de la valoración de otras competencias,
 - la determinación de la realización de pruebas y ejercicios,
 - las medidas de agilización de ejecución del proceso selectivo,
 - la inclusión en bolsas de personal temporal existentes o específicas, etc.

Todo ello es necesario para la debida ejecución del global de los procesos de estabilización, que exige cumplirla en un calendario muy ambicioso, lo cual obligará a los representantes de la Administración y del personal a aplicar la celeridad en la culminación de estos procesos de negociación.

Tasa de estabilización		Criterios del sistema de selección de procesos selectivos de estabilización	Ocupación temporal de larga duración		Criterios del sistema de selección de empleo temporal de larga duración
Artículos 2.1 + 2.4	LPGE 2017: 100 % de plazas ¹³ al menos 3 años antes del 31-12-2016.	Concurso oposición 40 % en valoración de méritos, mayoritariamente experiencia profesional en el cuerpo, escala, categoría o equivalente No aplicable a los temarios ni a programas mínimos Posible fase de oposición no eliminatória	Disp. ad. 6. ^a + Disp. ad. 8. ^a	Plazas que, reunidos los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hayan sido ocupadas con carácter temporal ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero de 2016. Plazas vacantes estructurales ocupadas por personal con relación de naturaleza temporal antes del 1 de enero de 2016.	Concurso de méritos
	LPGE 2018: 100 % de plazas al menos 3 años antes del 31-12-2017.				
	Nueva tasa: Las plazas estructurales que estén o no dentro de los instrumentos de plantilla o RPT al menos 3 años antes del 31-12-2020.				

8. Compensaciones de carácter económico al personal temporal en activo que no supere el proceso selectivo de estabilización

El artículo 2.6 de la Ley, siguiendo el RDL 14/2021, de 6 de julio, establece que corresponderá una compensación de carácter económico equivalente¹⁴ a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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, esta compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que corresponda por la extinción del contrato,

¹³ Disposición adicional vigésima tercera de la LPGE 2020: Disposición adicional vigésima tercera de procesos de estabilización al amparo del artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. La tasa adicional para la estabilización del trabajo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016.

¹⁴ El carácter de esta compensación económica por finalización de la relación de servicio con la Administración no se prevé terminológicamente como una indemnización por despido y parece que podría quedar sujeta al IRPF y no estar exenta, según las previsiones vigentes del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre. Por eso se ha hecho la consulta a la Agencia Tributaria.

prorrrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. En caso de que la indemnización fuera reconocida en vía judicial, se compensarán las cantidades.

Con el fin de percibir esta compensación, el personal temporal debe estar en activo y debe participar en el proceso selectivo de estabilización, y en el supuesto de que no se presente no tendrá derecho a percibir ninguna compensación económica ya que su relación ha finalizado.

Cabe decir, y sin perjuicio del derecho a percibir la compensación económica, que la Ley ha previsto en las convocatorias de estabilización que las personas que no superen el proceso selectivo sean incluidas en bolsas de personal funcionario interino o personal laboral temporal o que se integren en bolsas ya existentes. De hecho, incluso prevé que se integren en estas bolsas los candidatos que hayan obtenido una puntuación que la convocatoria considere suficiente, aunque no hayan superado el proceso selectivo de estabilización.

Por tanto, la aplicación de este artículo que regula la compensación económica por finalización de la relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización afecta a todos los procesos de estabilización del empleo temporal regulados en los artículos 2.1 y 2.2, y desvanece los interrogantes sobre la aplicación de la compensación económica a los aspirantes que no superen procesos selectivos de estabilización ejecutados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 14/2021,¹⁵ y aunque la Ley no lo expresa en la disposición adicional sexta, también como proceso de estabilización será de aplicación esta compensación en los mismos términos.

La diagnosis del empleo temporal deberá dar la información para elaborar también un estudio económico-presupuestario, no exento de complejidad por falta de referencias propias y ajenas de precedentes y resultados, de la previsión necesaria de cada entidad para afrontar las posibles consecuencias compensatorias económicas de estos procesos.

¹⁵ Tal y como ya se ha pronunciado a favor el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, en las sentencias 7348/2021, de 20 de julio, y 7378/2021, de 21 de julio.

Referencias normativas

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del RDL 14/2021, de 6 de julio).

Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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 la Administración Local.

Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Real Decreto-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.

Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos

Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans

C. Comte d'Urgell, 187. 08036 Barcelona

Teléfono: 934 022 276