

## COMPARATIVA

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

**&**

**LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO (BOE 29/12/21)**

**DIFERENCIAS, COMENTARIOS Y ARGUMENTOS**

**- Diciembre 2021 -**



## ADVERTENCIA INICIAL

En este documento se recogen las novedades introducidas en la Ley finamente aprobada con respecto al RDL 14/2021 y el Acuerdo Gobierno-Sindicatos del 5 de julio de 2021. El análisis se efectúa en el mismo orden que presenta la ley, consistiendo en un contraste entre ambos textos, con algunas observaciones, comentarios y posibles argumentos a emplear, si se estima, en el conjunto de la Federación.

No obstante, las principales novedades de la Ley con respecto al RDL y el Acuerdo son las siguientes:

- Inclusión de un proceso extraordinario de estabilización mediante la figura del concurso de méritos para las plazas que lleven 5 o más años desempeñándose temporal e ininterrumpidamente, con la correspondiente justificación en la Exposición de Motivos del concurso de méritos
- Acumular a las plazas del nuevo proceso de estabilización ordinario (entre 3 y 5 años), las derivadas de los procesos de 2017 y 2018, que autorizadas, no han sido convocadas; y las que convocadas y resueltas, no se han cubierto.
- Posible carácter no eliminatorio de las fases de la oposición, en el proceso ordinario de estabilización (concurso-oposición)
- Extensión de los procesos de estabilización a las Sociedades Mercantiles Públicas, Entidades Públicas, Fundaciones Públicas, etc.
- Ampliación de las “bolsas de recolocación” al personal laboral.
- Se respeta el plazo previsto en el RDL 14/2021 para el personal sanitario y docente (hasta el 8 de julio de 2022).
- Alguna corrección menor (cambio denominación del M<sup>º</sup>).
- La cínica “invitación” a los Sindicatos para combatir la temporalidad en el empleo público.
- Información periódica al Congreso de la evolución de la temporalidad del empleo público.
- Aplicación específica de la Ley en Navarra y País Vasco.

**EXPLICACIÓN EN LA EXPOSICIÓN DE LA LEY DE LOS MOTIVOS DEL CONCURSO DE MERITOS**

TEXTO RDL 14/2021	TEXTO DE LA LEY	OBSERVACIONES
<p>NO LO CONTEMPLA</p>	<p>Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).</p> <p>Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).</p> <p>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 años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, 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 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.</p>	<p>La justificación del concurso de méritos se basa en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Carácter excepcional.</li> <li>● Refrendo legal.</li> <li>● Por una sola vez.</li> <li>● Tasas de reposición cero, entre los años 2012 y 2015.</li> <li>● Convocatorias con normas abstractas y generales para preservar la igualdad ante la Ley.</li> </ul> <p>Como apuntamos posteriormente consideramos que el problema vendrá en la gestión de estos procesos de concursos formalmente abiertos (materialmente restringidos) en función de cómo se concreten las bases, más allá de las dudas de Constitucionalidad que pueda plantear la solución adoptada en el Parlamento.</p>

**MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2018 (EBEP): Arts. 10, 11 y Disposición Adicional 17ª**

TEXTO RDL 14/2021 (art. 1)	TEXTO DE LA LEY (art. 1)	OBSERVACIONES
<p style="text-align: center;"><u>Art. 10.2</u></p> <p>2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.</p> <p style="text-align: center;"><u>ART. 10.4 párrafo 3º EBEP</u></p> <p>Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 10.2</u></p> <p>2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, <b>publicidad</b> y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 10.4 párrafo 3º EBEP</u></p> <p>Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino <b>y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP</b>. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.</p>	<p>Añadidos de escasa relevancia. El primero, un olvido (publicidad de las convocatorias), el segundo hace referencia a que la excepcionalidad de la permanencia del personal interino más allá del límite de los 3 años, queda sometido a que la convocatoria de su plaza se haya convocado en los tres años desde que fue nombrado interino y, (NOVEDAD) además que el proceso se resuelva en los 3 años improrrogables que establece el artículo 70 del EBEP: <i>“En todo caso, la ejecución de la OPE deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 3 años”</i></p>

**COMENTARIO Y ARGUMENTOS**

**LA MODIFICACIÓN NORMATIVA DEL EBEP QUE VA A IMPEDIR EN EL FUTURO LA GENERACIÓN DE TEMPORALIDAD, DERIVADA DEL ACUERDO DEL 5 DE JULIO Y DEL RDL 14/2021 PERMANECE INTACTA.**

- Se limita el periodo máximo del personal interino por vacante (3 años).
- Se suprime la movilidad entre las distintas unidades administrativas de los interinos por programa o acumulación de tareas.
- Mismos derechos y deberes para el personal temporal, en cuanto sean adecuados a su carácter temporal.
- Causalización de los nombramientos y motivos de cese.
- Selección del personal temporal que respete los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.
- Medidas sancionadoras para evitar la irregularidad en la temporalidad (nulidad de pleno derecho, compensación económica de 20 días por año, responsabilidad disciplinaria, patrimonial, penal, la plaza sólo se puede cubrir por personal funcionario de carrera, etc.)
- No se está penalizando al interino, si no a la Administración para que no abuse, y si abusa sufra consecuencias.

**PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO (Aplicable a las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente entre 3 y 5 años)**

TEXTO RDL 14/2021 (art. 2)	TEXTO DE LA LEY (art. 2)	OBSERVACIONES
<p><u>Art. 2.1 párrafo 2º</u></p> <p>NO LO CONTEMPLA</p>	<p><u>Art. 2.1 párrafo 2º</u></p> <p><u>Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, 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, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, 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 habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.</u></p>	<p>Se especifica que a este proceso (3 a 5 años) se acumulan las plazas autorizadas de los procesos de 2017 y 2018, que no fueron convocadas y las que habiendo sido convocadas y resueltas conforme a los procesos de 2017 y 2018, hayan quedado desiertas y permanezcan vacantes (ocupadas o no por personal temporal). Esta cuestión también la planteamos en nuestra propuesta, pues consideramos que este nuevo proceso debe servir de “escoba” con respecto a las plazas de procesos anteriores no cubiertas, en caso contrario quedarían “burbujas” de temporalidad sin resolver.</p>
<p><u>Art. 2.2 párrafo 1º.</u></p> <p>Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.</p>	<p><u>Art. 2.2 párrafo 1º.</u></p> <p>Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes <u>del 1 de junio de 2022</u> y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.</p>	<p>Modificación lógica derivada del tiempo que ha supuesto la tramitación parlamentaria. Se retrasa 6 meses el plazo para la aprobación y publicación en los Diarios Oficiales la autorización de los nuevos procesos de estabilización.</p>



<p style="text-align: center;"><u>Art. 2.4 párrafo 2º</u></p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección 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 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 2.4 párrafo 2º</u></p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección 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 <b><u>pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición</u></b>, 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.</p>	<p>Iba incluida en nuestra propuesta y en la conjunta.</p> <p>No nos lo aceptaron con el argumento de que ya era posible si la negociación en cada ámbito y sector lo contemplaba, y la posible invasión de las competencias de las CC.AA. En principio, parece referirse a los ejercicios que configuran la fase de la oposición. No al conjunto de la oposición con respecto a la fase de concurso.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 2.7</u></p> <p>Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 2.7</u></p> <p>Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas <b><u>estructurales</u></b> ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.</p>	<p>Se introduce un matiz sin importancia, hace referencia a la información que las Administraciones Públicas deben remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública de sus plazas temporales (ahora se especifica que solo deben informar de las estructurales).</p>



## COMENTARIO Y ARGUMENTOS

**EL NUEVO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DERIVADO DEL ACUERDO Y EL RDL 14/2021 SE MANTIENE, CON LOS DOS MATICES COMENTADOS, PARA AQUELLAS PLAZAS OCUPADAS TEMPORAL E ININTERRUMPIDAMENTE ENTRE 3 Y 5 AÑOS. LA LEY RESPETA LOS LOGROS DEL ACUERDO EN LA MATERIA.**

- Afecta a todas las plazas, estén o no incluidas en RPT, plantillas, etc. del personal funcionario, estatutario y laboral.
- Oposición más flexible (reducción de plazos, acumulación de pruebas, etc.)
- La fase de concurso (40%) prima mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate.
- Cada sector concretará las especificidades que resulten oportunas, previa negociación.
- En la Administración Local se dejan en suspenso los artículos 8 y 9 del RD 896/1991 (muy exigentes en cuanto a contenidos, temarios, pruebas, etc.).
- Cláusula social que garantiza la recolocación del personal interino que no supere el proceso de estabilización a través de bolsas específicas.
- Complementariamente, quién no obtenga plaza (funcionario, estatutario, laboral), percibe una compensación económica de 20 días por año.
- Las plazas se deben sacar previamente a provisión y promoción.

A lo que se añade:

- “la posibilidad” de que los ejercicios de la fase de oposición no sean eliminatorios, algo que planteábamos en nuestra propuesta.
- Incrementar el número de plazas , acumulando aquellas que derivan de los procesos de 2017 y 2018, que no han sido convocadas, o convocadas no se han cubierto.

## MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA TEMPORALIDAD

TEXTO RDL 14/2021 (D adicional 2ª)	TEXTO DE LA LEY (D adicional 2ª)	OBSERVACIONES
<p>El Ministerio de Hacienda y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público.</p>	<p>El Ministerio de <del>Política Territorial</del> <b>Hacienda</b> y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público, <u>que remitirá a la Comisión competente del Congreso de los Diputados. Dicho Informe contendrá, como mínimo, el detalle funcional con escala autonómica y local de todas las situaciones de temporalidad en el empleo público.</u></p>	<p>La modificación obliga a informar al Congreso de los Diputados de la situación de la temporalidad en el empleo público. Circunstancia que no debe obviar las competencias que al respecto (conforme al EBEP) tiene la Mesa General de Negociación de la Administraciones Públicas.</p>

## COMENTARIO Y ARGUMENTOS

**LA INFORMACIÓN AL CONGRESO, NO DEBE OBIAR LAS COMPETENCIAS QUE AL RESPECTO (CONFORME AL EBEP) TIENE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DEL 5 DE JULIO DE 2021.**

## MEDIDAS DE SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO

TEXTO RDL 14/2021 (D adicional 3ª)	TEXTO DE LA LEY (D adicional 3ª)	OBSERVACIONES
<p>Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario.</p>	<p>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, <u>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.</u></p>	<p>Consideramos positivo ampliar el posible nombramiento o contratación de personal temporal por circunstancias adicionales a la jubilación (excedencia, alguna situación administrativa, defunción, incapacidad, etc.), en el mismo ejercicio en que se produzcan.</p>

## COMENTARIO Y ARGUMENTOS

**SE MANTIENE LA PRINCIPAL PREVISIÓN QUE EL ACUERDO Y EL RDL 14/2021, ESTABLECEN EN LA MATERIA: EN TODO CASO, LAS PLAZAS OCUPADAS TEMPORALMENTE SE INCLUIRÁN, OBLIGATORIAMENTE, EN LA OPE DEL EJERCICIO EN QUE SE NOMBRE O CONTRATE Y, SI NO ES POSIBLE, EN LA OPE DEL AÑO SIGUIENTE.**

## MEDIDAS DE AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

TEXTO RDL 14/2021 (D adicional 4ª, párrafo 2º)	TEXTO DE LA LEY (D adicional 4ª párrafo 2º)	OBSERVACIONES
<p>Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.</p>	<p>Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas <b>de personal funcionario interino o de personal laboral temporal</b> <del>de interinos</del> específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.</p>	<p>Modificación para generalizar las bolsas a todos los empleados públicos (funcionario, estatutario y laboral). Se podía sobrentender en el texto original del RDL, pero resulta oportuna la precisión.</p>

## COMENTARIO Y ARGUMENTOS

**SE MANTIENE LA PRINCIPAL PREVISIÓN QUE EL ACUERDO Y EL RDL 14/2021, ESTABLECEN EN LA MATERIA: CREACION DE BOLSAS DE RECOLOCACIÓN PARA EL PERSONAL TEMPORAL QUE NO SUPERE LOS PROCESOS SELECTIVOS.**

**CONVOCATORIA EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN: ¡LA GRAN NOVEDAD!  
¿OPORTUNIDAD O RIESGO? (Aplicable a las plazas ocupadas temporalmente e ininterrumpidamente antes de 01/01/2016, 5 o más años)**

TEXTO RDL 14/2021	TEXTO DE LA LEY (D. adicionales 6ª y 8ª)	OBSERVACIONES
NO LO CONTEMPLA	<p><b><u>Las Administraciones publicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 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.</u></b></p> <p><b><u>Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.</u></b></p>	<p>Alguna duda jurídica nos suscita, pues la redacción es un tanto confusa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Esos 5 años como mínimo, son los más inmediatos a la fecha del 1/1/2016 o vale cualquier plazo de 5 años ininterrumpidos del pasado?, ¿se deben sacar estas plazas a concurso de traslados?</li> <li>➤ Se redacta en términos imperativos básicos (“convocarán”) ¿No invade las competencias de cada Administración Pública?</li> <li>➤ ¿A este proceso extraordinario no se le hace extensivo las mejoras incluidas en el Acuerdo y el RDL 14/2021 para el proceso ordinario (compensación económica, recolocación en bolsas de empleo, etc.)?</li> <li>➤ Los 5 años no coinciden con la jurisprudencia más reciente (STS 649/2021) que la establece en 3 años.</li> </ul>





## COMENTARIO Y ARGUMENTOS

**EL PARLAMENTO DESARROLLA LEGISLATIVAMENTE, EN LA TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA, UNA FACULTAD QUE ES DE SU EXCLUSIVA COMPETENCIA. LA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 61.6 DEL EBEP: “...EN VIRTUD DE LEY PODRÁ APLICARSE, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL, EL SISTEMA DE CONCURSO...”**

- Ni antes, ni durante la negociación del Acuerdo, la Administración contempló dicha posibilidad por las dudas constitucionales que genera.
- El planteamiento inicial de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS, también propuso un proceso extraordinario (similar a la Ley 16/2001 de Sanidad).
- Ahora, el Gobierno, en minoría parlamentaria, y a la estela del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, transacciona varias de las enmiendas presentadas por, prácticamente todos los Grupos Parlamentarios en la materia, que plantean la figura del concurso de méritos.
- El concurso está referido a plazas no a personas. Es decir, se puede presentar cualquier persona, salvo que la normativa específica lo impida (no sólo los interinos que la ocupan en la actualidad). El TC (STC 338/21) ha declarado inconstitucional, recientemente, alguna OPE (País Vasco), por plantear un proceso selectivo restrictivo vinculado a personas.
- No queda claro si las garantías incluidas en la negociación para el proceso ordinario de estabilización (recolocación+ compensación económica + obligación previa de sacar las plazas a provisión y promoción) se extienden al proceso extraordinario. Nada dice la ley al respecto.
- El mayor problema se aprecia en la confección de las bases de las convocatorias, pues deben garantizar el principio de igualdad de oportunidades. Los méritos vinculados a la antigüedad, experiencia en la administración, etc., no podrán determinar en exclusiva el proceso selectivo
- Sobre estos procesos, la jurisprudencia no se muestra contundente, pues si bien el Tribunal Constitucional (STC 12/1999) admite esta figura para consolidar empleo precario pero por “excepción en un caso singular”, sin embargo la Audiencia Nacional, más recientemente (04/11/2019) lo rechaza, ratificado por el Tribunal Supremo en Sentencia de 10/12/2020 (obliga a pasar por una oposición), el recurso planteado por ANIL en relación a los Acuerdos de Estabilización 2017-18.
- Los 5 años no coinciden con la jurisprudencia más reciente (STS 649/2021) que la establece en 3 años.

**EXTENSIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN AL RESTO DEL SECTOR PÚBLICO**

**NOVEDAD RELATIVA: EXTIENDE ESTOS PROCESOS AL CONJUNTO DEL SECTOR PÚBLICO**

TEXTO RDL 14/2021	TEXTO DE LA LEY (D. adicional 7ª)	OBSERVACIONES
NO LO CONTEMPLA	<p><u>Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán 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.</u></p>	<p>Los Acuerdos de 2017 y 2018 y su traslación en las leyes de Presupuestos 3/2017 y 6/2018, si lo contemplan. En cualquier caso, el Acuerdo actual y el RDL 14/2021, no lo impedía.</p>

**COMENTARIO Y ARGUMENTOS**

EXPLICITAR LA POSIBLE EXTENSIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN AL RESTO DEL SECTOR PÚBLICO GENERA SEGURIDAD JURÍDICA, AUNQUE SE TRATA DE UNA CUESTIÓN QUE YA ERA POSIBLE EN VIRTUD DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª DEL EBEP (APLICACIÓN EN EL MISMO DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL EBEP (Art. 55)).

**ACTUACIONES DE LAS CC.AA. Y EE.LL.**

TEXTO RDL 14/2021	TEXTO DE LA LEY (D. adicional 9ª)	OBSERVACIONES
NO LO CONTEMPLA	<p><u>En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.</u></p>	<p>En un ejercicio de cinismo extremo, se reitera la necesaria implicación de los sindicatos para reducir la temporalidad</p>

**COMENTARIO Y ARGUMENTOS**

**NO HACÍA FALTA INCLUIR ESTA PREVISIÓN, PUESTO QUE HEMOS SIDO LOS SINDICATOS QUIENES HEMOS DECIDIDO SER PARTE DE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA, PLANTEANDO A TAL EFECTO MULTITUD DE INICIATIVAS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD, INCLUYÉNDOLA EN UNA AGENDA POLÍTICA QUE, HASTA LA FECHA, NO LA TENÍA EN CONSIDERACIÓN.**

**APLICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES FORALES.**

TEXTO RDL 14/2021	TEXTO DE LA LEY (D. adicional 10ª)	OBSERVACIONES
<p>NO LO CONTEMPLA</p>	<p><b><u>La presente Ley se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18 y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.</u></b></p> <p><b><u>En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco la presente Ley se aplicará de conformidad con el artículo 149.1.18 y la disposición adicional primera de la Constitución, y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco.</u></b></p>	<p>Referida a la clásica previsión de la aplicación específica de esta Ley en Navarra y País Vasco.</p>

## LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL YA CONVOCADOS

### CONTINÚA LA INSEGURIDAD DERIVADA DE UNA REDACCIÓN CONFUSA

TEXTO RDL 14/2021 (D. transitoria 1ª)	TEXTO DE LA LEY (D. Transitoria 1ª)	OBSERVACIONES
<p>Disposición transitoria primera. <del>Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados. Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias.</del> La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.</p>	<p><b>Disposición transitoria primera. Plazo de resolución de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.</b></p> <p><b>Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.</b></p>	<p>Vuelven a surgir dudas, pues la supresión y cambio de denominación de la Disposición:</p> <p>¿Significa que a los procesos anteriores no les resulta de aplicación lo previsto en esta Ley? Pues la Disposición final 3ª (entrada en vigor) establece que la nueva Ley surte efectos desde su publicación, no contemplando retroactividad alguna.</p> <p>¿Qué sucede con los procesos iniciados entre la entrada en vigor del RDL 14/2021 y la Ley resultante?</p> <p>Aunque en la Mesa de Negociación se trató, el Acuerdo no reflejó nada. La Administración argumento el principio de irretroactividad de las normas.</p>

### COMENTARIO Y ARGUMENTOS

LA REDACCIÓN DEL RDL 14/2021 YA SUSCITÓ DUDAS SOBRE LA POSIBLE RETROACTIVIDAD A LOS PROCESOS ANTERIORES. LA SUPRESIÓN PLANTEADA TAMPOCO LAS RESUELVE. SE TRATA DE UNA CUESTIÓN QUE PUEDE GENERAR LIGIOSIDAD, PUES PARA UNA MISMO PROBLEMA (REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD) SE ADOPTAN DISTINTAS MEDIDAS Y DIFERENTES GARANTÍAS, EN UN LAPSO DE TIEMPO MUY ESCASO, QUE PUEDE GENERAR AGRAVIOS COMPARATIVOS. ¡VEREMOS!

**ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA DEL PERSONAL DOCENTE Y DEL PERSONAL ESTATUTARIO Y EQUIVALENTE DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**SE MANTIENE EN VIGOR LA DISPOSICIÓN FINAL 2º DEL RDL 14/2021, ES DECIR, YA SÓLO QUEDAN 8 MESES (8 DE JULIO DE 2022) PARA LA ADAPTACIÓN DE DICHA NORMATIVA.**

TEXTO RDL 14/2021 (D. Final 2ª)	TEXTO DE LA LEY (D. Final 2ª)	OBSERVACIONES
<p>En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley se procederá a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico. Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.</p>	<p><b><u>Permanece en vigor la Disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud</u></b></p>	<p>El RDL 14/2021 entró en vigor el 8/8/2021, por tanto quedan 8 meses para su adaptación, en 2 sectores claves de la Federación: Enseñanza y Sanidad. Ya han empezado las negociaciones al respecto.</p>

**COMENTARIO Y ARGUMENTOS**

**LAS NEGOCIACIONES YA HAN COMENZADO Y, EN PRINCIPIO, PARECE SUFICIENTE CON LOS 8 MESES DE PLAZO PARA LLEVAR A CABO LAS ADAPTACIONES PRECISAS EN LA NORMATIVA ESPECÍFICA, IPIDIENDO ASÍ LA APLICACIÓN DIRECTA DEL EBEP.**

## CONCLUSIONES: UGT- SERVICIOS PÚBLICOS NO ESPECULA, ESPERA Y PROPONE

- El texto del Acuerdo de 5 de julio de 2021 y del RDL 14/2021, que va a evitar la generación de nueva temporalidad en las Administraciones Públicas (arts. 10, 1 y Disposición adicional 17ª) se mantiene en su integridad (3 años como plazo máximo de los nombramientos, causalización del nombramiento y cese, obligación de convocar previamente a provisión las plazas, compensación económica, nulidad, responsabilidad para quién incurra en irregularidad, etc.)
- El nuevo proceso de estabilización “ordinario”, que va a resultar de aplicación para las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente entre 3 y 5 años, también se mantiene en su totalidad (concurso oposición, fase de concurso del 40% sobre la experiencia profesional, compensación económica, recolocación mediante bolsas, etc.). Con el añadido de que las pruebas de la fase de oposición no sean eliminatorias.
- Todo lo anterior se complementa, por la ley, con la puesta en marcha de la habilitación prevista en el artículo 61.6 del EBEP, para desarrollar de manera excepcional un concurso de méritos, sobre aquellas plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente durante 5 o más años. Este proceso no detalla criterio ni pauta alguna para su desarrollo, salvo el de su posible negociación. Y tampoco prevé la extensión al mismo de las garantías del proceso “ordinario”.





- Esta “excepcionalidad”, aunque habla de plazas y no de personas, no está exenta de riesgos, en función de la jurisprudencia existente al respecto y la novedad que supone. Los mayores riesgos los concebimos en el desarrollo de las bases de las convocatorias, pues deben respetar la igualdad de oportunidades, lo que va a limitar el peso de la experiencia y antigüedad en la Administración (no podrá ser lo único a valorar).
- La Ley tampoco resuelve de manera contundente otra de las cuestiones claves: ¿se pueden aplicar con carácter retroactivo las mejoras de la futura ley a los procesos en marcha? Tampoco alude a qué sucede con los procesos convocados entre la entrada en vigor del RDL 14/2021 y la futura ley. Cuestión que puede suscitar la judicialización de la materia, por tratar de manera muy distinta una misma situación (irregularidad en la temporalidad) al generar un trato diferenciado que puede devenir en agravio comparativo.
- En el sector público empresarial de la Federación, si se estima, conviene impulsar el desarrollo de procesos de estabilización (Correos, AENA, etc.).
- Desde los sectores federales implicados (Enseñanza y Sanidad), se continuará exigiendo a la Administración correspondiente la apertura de una negociación real, seria y continua para la adaptación normativa específica correspondiente.

**Diciembre de 2021**