



ANTECEDENTES

Primero.- Por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de, se solicita Informe Jurídico indicando las actuaciones a realizar para cumplir la legislación vigente en materia de personal, en relación con la aplicación al personal contratado del Ayuntamiento de la siguiente legislación:

- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público
- 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, así como su posible convalidación.

Segundo.- Se incluye en la solicitud la relación de personal contratado por el Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta los datos facilitados por el Ayuntamiento y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.1b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, es competencia de las Diputaciones Provinciales la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios especialmente los de menor capacidad económica y de gestión, y el Reglamento de Asesoramiento y Asistencia a Municipios.

En base a estos antecedentes se emite el siguiente **INFORME:**

LEGISLACIÓN APLICABLE.

- *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*
- *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, así como su posible convalidación.*

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Según el Preámbulo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:



La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 % 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. (...)

En la citada ley se regulan nuevos procesos de estabilización de empleo temporal haciendo referencia a otros procesos previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), sin olvidar el previsto en el TR del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo que podemos distinguir varias situaciones o supuestos.

SUPUESTO A. PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

1.1 En cuanto a la primera de las finalidades, el **artículo 2 de la Ley 20/2021** (que entró en vigor el día 30 de diciembre de 2021) recoge los "Procesos de estabilización del Empleo Temporal":

1er. Proceso de estabilización de empleo temporal: La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (LPGE) en su artículo 19. Uno. Solo para determinados sectores de actividad (entre otros en materia de gestión tributaria y recaudación, y de inspección y sanción de servicios y actividades), para plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los **tres años anteriores a 31/12/2016.**

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, debían aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019, plazo que fue ampliado hasta el 31.12.2021 por el artículo 11.2 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.



2º Proceso de estabilización de empleo temporal: La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (LPGE) en su artículo 19.Uno.9º para plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal e ininterrumpida **tres años anteriores a 31/12/2017** de determinados ámbitos (personal servicios de administración y otros servicios pcos.) Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020, plazo que fue también ampliado hasta el 31.12.2021 por el artículo 11.2 Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio.

1.2 Disposición Transitoria 4ª del TREBEP – Consolidación del empleo Temporal, que sigue vigente en el ámbito de la administración local y podría aplicarse si hubiera todavía puestos que cumplan los requisitos. Establece la posibilidad de hacer convocatorias de consolidación de empleo temporal para puestos o plazas de carácter estructural, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren **desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005**.

1.3 Tercer proceso de Estabilización Previsto en el artículo 2.1 del RD 20/21. Además de las tasas adicionales de las LPGE 2017 y 2018 se autoriza un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal con una nueva tasa adicional 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**. (desde 1 de enero de 2018)

Se incluirán en este proceso las plazas ya incluidas en las correspondientes Ofertas de Empleo Público (OEP) de estabilización que no hubieran sido convocadas o las convocadas que se hayan quedado sin cubrir del primer y segundo proceso.

A sensu contrario, las plazas correspondientes a los procesos de estabilización LPGE 2017 y LPGE 2018 incluidas en las respectivas Ofertas de empleo público y ya convocadas no se incluirán en este tercer proceso de estabilización. Por tanto, se regirán por las normas de sus respectivas convocatorias.

Las no incluidas en OEP conforme procesos de estabilización LPGE 2017 y LPGE 2018 podrán incluirse en este tercer proceso pues cumplirán los requisitos de las



plazas que se pueden incluir en él (serán plazas estructurales dotadas presupuestariamente, ocupadas temporal e ininterrumpidamente en los tres años anteriores a 31.12.2020.)

La Disposición transitoria 1ª de la Ley 20/21 establece que 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 las LPGE para 2017 y para 2018 deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

1.4 Plazos de ejecución de los tres procesos de estabilización autorizados (2017,2018 y 2021). 3 períodos:

- La aprobación y publicación de las respectivas ofertas de empleo público (OEP) de los tres procesos de estabilización habilitados deberá realizarse antes de 1 de junio de 2022. (El Real Decreto ley 14/2021 establecía el 31 de diciembre de 2021.)
- La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de estas plazas deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

1.5.- Procesos selectivos derivados de la OEP de estabilización de esta ley.

En estos procesos se garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y su configuración podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales.

El sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como novedad en la fase de oposición respecto al RDL 14/2021, se introduce en el artículo 2.4, segundo párrafo que pueden no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición.



En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

EN RESUMEN

1º El Ayuntamiento debe examinar la situación de las PLAZAS ocupadas con carácter temporal que deben ser objeto de convocatoria por reunir las características exigidas:

Por la LPGE 2017, Incluidas en **OEP** pero no convocadas, o convocadas y resueltas no se hayan cubierto. (Años 2014-2015 hasta 31/12/2016)

Por la LPGE 2018, Incluidas en **OEP** pero no convocadas, o convocadas y resueltas no se hayan cubierto. (Años 2015-2016 hasta 31/12/2017)

Por Artículo 2.1. L. 20/21, Adicionalmente:

Plazas de naturaleza estructural (estén o no incluidas en las Relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos).

Dotadas presupuestariamente (NO señala expresamente el Capítulo I)

Ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente "al menos" desde 1/01/2018 hasta 31/12/2020 (No necesariamente por una única persona y puede haber algún período corto de interrupción circunstancial que no sea significativo)

2º El Ayuntamiento o Entidad debe **Aprobar y Publicar la Oferta Pública de Empleo** de las plazas ocupadas con carácter temporal según el punto 1º, articulando el Proceso de Estabilización antes del 1/06/2022.

3º Publicar las Convocatorias de los procesos selectivos antes del 31/12/2022 y **resolver** los procesos selectivos antes de 31/12/2024

NORMATIVA L. 20/2021

- PROHIBICIÓN DE INCREMENTO DE GASTO Y NÚMERO DE EFECTIVOS (Artículo 2.5)

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.



- COMPENSACIÓN POR CESE PARA EL PERSONAL EN SERVICIO ACTIVO QUE NO SUPERE EL PROCESO SELECTIVO (Artículo 2.6)

Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

- SEGUIMIENTO DE LA OEP POR EL MINISTERIO DE HACIENDA (Artículo 2.7)

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 estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

SUPUESTO B. PROCEDIMIENTO DE CONCURSO.

Se recoge en las **DISPOSICIONES ADICIONALES SEXTA Y OCTAVA** una Convocatoria de carácter excepcional, por UNA sola vez y de acuerdo con los artículos 61.6 y 7 del TREBEP, para estabilización del empleo temporal de larga duración, para PLAZAS que cumplan los siguientes requisitos:

1. Que cumplan los requisitos exigidos por el Artículo 2.1 de la Ley 20/21 (Es decir, ocupadas ininterrumpidamente "al menos" desde 1/01/2018 hasta 31/12/2020)

2. Estar ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (La ley no marca el plazo mínimo de ocupación anterior a esa fecha, tampoco dice que haya que verificar la ocupación entre ambos periodos 2016-2017)

3. Adicionalmente, se incluirán en esta convocatoria las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

La norma no establece preferencia por ninguno mérito como en el artículo 2 para el concurso-oposición de los procesos de estabilización de empleo temporal.



- NORMAS ESPECÍFICAS PARA EL ÁMBITO LOCAL (Disposición Adicional 1ª)-

1. Los municipios, excepto los de gran población previstos en el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

Los municipios podrán, también, encomendar en los mismos términos la selección del personal funcionario interino y personal laboral temporal.

2. Finalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la entidad local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo.

3. Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se registrarán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- NUEVAS VACANTES POR JUBILACIÓN (Disposición Adicional 3ª)

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.

Respecto a las plazas que NO computan en tasa de reposición la **LPGE para 2022** (artículo 20 Uno 6) establece los supuestos que pueden resultar aplicables en las entidades locales a efectos de efectuar el nombramiento interino son:

- *Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos*
- *Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.*



- *Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.*
- *En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.*

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. (Artículo 20.Uno.8 LPGE 2022).

- MEDIDAS DE AGILIZACIÓN DE ESTOS PROCESOS (Disposición Adicional 4ª)-

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.

- EXTENSIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN (Disposición Adicional 7ª).

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.

Segunda.- Según la exposición de motivos del 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, (convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados publicado el 02/02/2022), señala en cuanto a la contratación temporal de trabajadores:

“A pesar de las sucesivas modificaciones que ha experimentado la legislación laboral española, el marco institucional no ha sido capaz de abordar de manera eficaz el problema de la excesiva tasa de temporalidad, que se sitúa de manera sistemática muy por encima de la media europea. El recurso a la



contratación temporal injustificada es una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable."

Por lo cual se marca como objetivo de la reforma, dentro de las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

"El reforzamiento del contrato indefinido y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad son elementos imprescindibles para la construcción de una economía competitiva."

En base a lo cual **se reforma el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en cuyo apartado 1 se especifica que:

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Asimismo, en la **Disposición Transitoria 3ª y Disposición Transitoria 4ª** se regula un "Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021" y de los "celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 a 30 de marzo de 2022", en los siguiente términos:

*1. Los contratos para **obra y servicio determinado** basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados **antes del 31 de diciembre de 2021**, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.*

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de



investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

2. Los contratos **eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad** basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

3. Se encontrarán en situación legal de **desempleo los trabajadores** cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, **por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.**

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 **hasta el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.**

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Dado que en la solicitud no se indica si las PLAZAS ocupadas por el personal laboral temporal que figura en la relación aportada por el Ayuntamiento, han estado incluidas en alguna Oferta de Empleo Público, y si están o no debidamente convocadas y cubiertas, ya sea con carácter interino o no, el Ayuntamiento, en primer lugar, deberá verificar que cumplen los requisitos expuestos para ser incluidas en los procesos de estabilización del empleo temporal del artículo 2.1, o de la convocatoria excepcional de estabilización recogido en las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

SEGUNDA.- Conforme al 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, todos los contratos laborales eventuales y



los de obra y servicio determinado anteriores al 31 de diciembre de 2021 finalizan, en todo caso, a la conclusión de la obra o servicio para los que fueron contratados o hasta el plazo máximo que permita la anterior normativa vigente (antiguo artículo 15 del E.T.) pudiendo estar vigentes hasta el plazo máximo de 3 años o incluso cuatro si así lo establece el Convenio Colectivo.

Es posible seguir celebrando contratos por obra y servicio determinado y los contratos eventuales por acumulación de tareas, hasta el 30 de marzo de 2022, respetando en todo caso la causalidad del antiguo artículo 15.1 del ET o lo regulado en el Convenio. Su duración máxima no podrá superar los 6 meses.

La emisión del presente informe no sustituirá el informe del Secretario-Interventor titular del Ayuntamiento, que deberá emitir en los supuestos previstos en los artículos 54.1 a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRLR), art. 173 del ROF y art. 3 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Es cuanto se asesora, haciendo constar que lo expresado en este Informe no posee carácter vinculante, no es preceptivo y está sometido a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

LA SECCIÓN DE ASESORAMIENTO A MUNICIPIOS