



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

**LAS MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL
EMPLEO PÚBLICO. LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN**

AUTORA

Sara Nieves García

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2025
Tutora	Dra. María Luisa Pérez Guerrero
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (2023/24)</i>
©	Sara Nieves García
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2024



Universidad
Internacional
de Andalucía

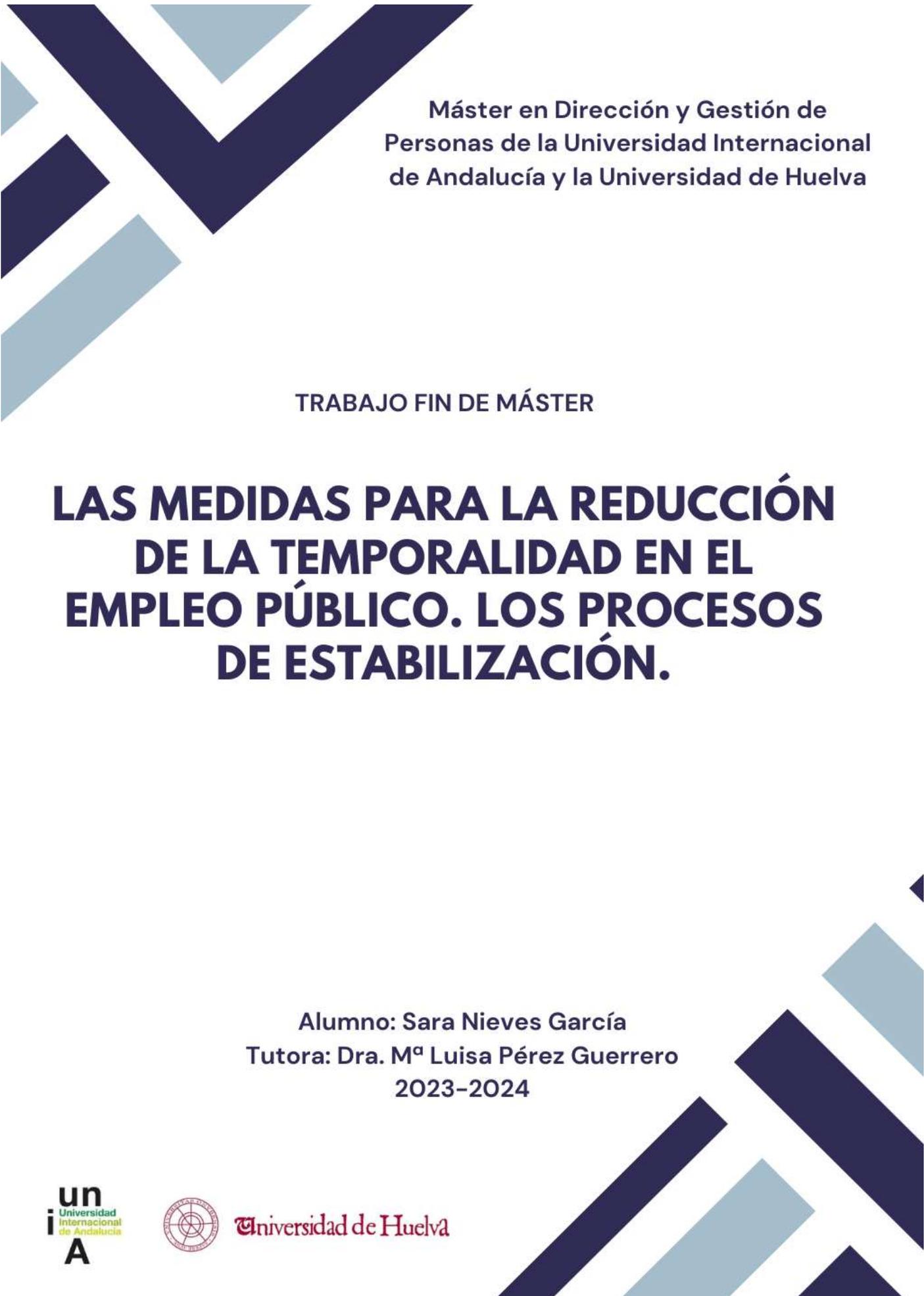


**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Máster en Dirección y Gestión de
Personas de la Universidad Internacional
de Andalucía y la Universidad de Huelva

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LAS MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.

Alumno: Sara Nieves García
Tutora: Dra. M^ª Luisa Pérez Guerrero
2023-2024



Universidad de Huelva

TÍTULO: LAS MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

I.- Resumen

II.- Introducción

III.- Objetivos

IV.- La temporalidad del empleo público en España

4.1.- Origen y causas de la temporalidad

4.2.- Respuesta legislativas. Evolución normativa y promulgación de la Ley 20/2021, de 28 de de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público

V.- Análisis de las medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

5.1.- Nueva regulación del funcionario interino:

5.1.1.- Concepto de funcionario interino

5.1.2.- Circunstancias que habilitan el nombramiento de funcionario interino

5.1.3.- Otras cuestiones del personal funcionario interino

5.2.- Personal laboral temporal

5.3.- Otras medidas disuasorias y de asunción de responsabilidad por las Administraciones Públicas

5.4.- Procedimiento de estabilización del empleo temporal: artículo 2 y Disposiciones adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público:

5.4.1.-Introducción general

5.4.2.- Plazas que han de ser objeto de estabilización

5.4.3.- Personal afectado por la estabilización

5.4.4 .-Plazos de ejecución de los procesos de estabilización

5.4.5.-Sistemas de selección: concurso-oposición y concurso de méritos

VI.- Aplicación práctica del artículo 2 y Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público: breve análisis del proceso de estabilización del Ayuntamiento de Lepe

VII.- Conclusiones

VIII.- Bibliografía

IX.- Anexos

I.- RESUMEN

El presente trabajo bajo el título de “Medidas para la reducción del empleo temporal público. Los procesos de Estabilización”, viene a realizar un análisis profundo de las medidas adoptadas por el legislador español para cumplir con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad del empleo público hasta un 8%, compromiso asumido a través de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en su Componente 11. Para ello, se desgrana el contenido de la normativa aprobada, integrada básica y actualmente por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, diferenciando, por un lado, las medidas de cara al futuro, es decir, para frenar el incremento de la temporalidad y reforzar la regulación del carácter no permanente del personal que acceda a la Administración con esta naturaleza de no permanencia (funcionario interino y personal laboral temporal); y por otro lado, las medidas para resolver y reducir la tasa de temporalidad en el empleo público que actualmente tenemos a través del conocido proceso de estabilización. En el análisis del mismo se exponen las luces y las sombras de esta regulación basadas en las opiniones doctrinales más autorizadas en materia de función pública, y la diversidad de los procesos que se están desarrollando por las distintas Administraciones, los cuales han de finalizar a 31 de diciembre de 2024. Finalmente, se incluye a modo de ejemplo un procedimiento de una Administración Local, indicando la tasa de temporalidad alcanzada tras su finalización.

II.- INTRODUCCIÓN

La rigidez del mercado laboral español ha traído como consecuencia una importante tasa de temporalidad en el empleo, no sólo en el ámbito privado, sino también y de manera más preocupante, en el ámbito del sector público español, en el que esta rigidez que he referido es todavía más acuciada, debido a la normativa reguladora del acceso a la función pública, con unos procedimientos largos en el tiempo y tediosos en cuanto a su tramitación, los límites presupuestarios y la falta de planificación, lo que ha llevado a las Administraciones Públicas a buscar fórmulas alternativas más ágiles para cubrir esas necesidades de personal urgentes acudiendo a la legislación laboral, muy especialmente al contrato por obra o servicio determinado (ya derogado) o a la figura del funcionario interino, fórmulas cuyo uso ha sido torticero, pues finalizada la supuesto obra o servicio o finalizado el plazo legal del nombramiento del funcionario interino o del plazo para convocar la vacante correspondiente, este personal no permanente de la Administración ha continuado desempeñando sus servicios en la misma. El abuso de estas figuras, la ausencia de responsabilidad o de medidas disuasorias o sancionadoras por parte de la Administración, así como la asunción de esta realidad por todos los gobiernos (central, autonómico y local) ha llevado a una situación de desbordamiento de la tasa de la temporalidad.

El presente trabajo partiendo de esta realidad de la temporalidad en el empleo, pretende realizar un repaso, no sólo de las causas de ello, sino también de las medidas legislativas que se han ido adoptando a lo largo de los años para intentar frenar y solucionar esta alta tasa de temporalidad en el empleo público, medidas impulsadas en primer lugar, por la normativa europea, y después por la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, hasta llegar al firme compromiso del Estado español de alcanzar una tasa de temporalidad del 8% asumido a través de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su Componente 11. Este compromiso, así como la presión sindical y la revolución mediática que van adquiriendo los acontecimientos en torno a la conversión del personal laboral indefinido no fijo y funcionarios interinos en personal fijo y funcionarios de carrera, llevan al Gobierno a aprobar el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, convalidado (con alguna modificación) posteriormente, promulgándose la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público. Se abordan en este trabajo las medidas que contempla esta ley en aras de, por un lado y con visión de futuro, reforzar el carácter temporal de los funcionarios interinos y del personal laboral temporal, acompañado también de reformas en el ámbito laboral desapareciendo el contrato por obra o servicio determinado y potenciando la figura del personal laboral fijo discontinuo; y por otro lado, medidas de choque para solucionar la temporalidad existente a través de la regulación de un proceso de estabilización que autoriza una tasa adicional para incluir en una oferta de empleo extraordinaria las plazas de naturaleza estructural que estén dotadas presupuestariamente y hayan estado ocupadas de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2021. Tras ello, y de forma acertada, impone unos plazos de obligado cumplimiento para el desarrollo de los procesos selectivos derivados de esta oferta de empleo extraordinaria, procesos que regula de manera muy somera, indicando que se realizarán mediante el sistema de concurso-oposición en el que se dará prioridad a la experiencia. Incluye la ley posteriormente dos disposiciones adicionales, en las que permite de manera excepcional y por una sola vez, la aplicación del concurso como forma de acceso para cubrir las plazas que, estando ocupadas por personal temporal con anterioridad al 1 de enero de 2016, reúnan una serie de características. Se trata de las polémicas Disposiciones Adicionales Sexta y Octava, de las que se llega a dudar de su constitucionalidad por incumplir los principios que rigen el acceso al empleo público en España. El trabajo desgrana todos y cada uno de estos requisitos, recogiendo los pronunciamientos doctrinales más solventes, especialmente aquellos que exponen de manera motivada el incumplimiento de la doctrina del Tribunal Constitucional en esta materia de acceso a la función pública en la que los principios de concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad son los pilares, así como la deficiente justificación de la aplicación de forma excepcional del concurso como forma de acceso a la función pública. Asimismo, se evidencia en el desarrollo del presente trabajo las lagunas, discrepancias, interpretaciones y distintas aplicaciones de la norma que se está haciendo por cada una

de las Administraciones Públicas. Finalmente, se explica de manera breve un proceso de estabilización tramitado y finalizado en una Administración Local.

Resulta interesante este estudio ya que ha supuesto un enorme esfuerzo por parte de las Administraciones, que en plazos breves y a velocidad de crucero, han tenido que poner en marcha estos procesos de estabilización, en los que además se ha incluido la posibilidad de la negociación colectiva, lo que no ha hecho más que complicar la tarea debido a los intereses encontrados de los representantes de los trabajadores, unos a favor de beneficiar al empleado no permanente; otros, realizando duras críticas al procedimiento de acceso que lleva a desprofesionalizar a la Administración. Además, con su lectura puede formarse una opinión fundamentada sobre si estas medidas adoptadas de manera urgente están sirviendo para reducir la temporalidad y, sobre todo, si resultan suficientes para evitar que se produzca un nuevo incremento de la temporalidad, adelantando que podían haber sido unas medidas con un efecto más sancionador para las grandes incumplidoras que han venido siendo las propias Administraciones Públicas. Como profesional de la Administración he podido comprobar estas luces y sombras de la Ley 20/2021, y me ha parecido oportuno realizar un estudio profundo de una materia de obligado cumplimiento, pero con grandes dudas sobre su acierto e incluso constitucionalidad, si bien, mientras no tengamos pronunciamiento alguno debemos proceder a su aplicación. Sirva este trabajo para poner algo de luz en las sombras que la norma contiene.

III.- OBJETIVOS

Con carácter general el objetivo principal del presente trabajo es el estudio de las medidas aprobadas para la reducción de la temporalidad en el empleo público, encontrándose clasificadas en dos bloques diferenciados. Por un lado, aquellas medidas aprobadas de cara a futuro, es decir, medidas que supongan un freno para el uso de la figura del empleado público no permanente por parte de las Administraciones Públicas y, con ello, evitar el crecimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público. Por otro lado, el segundo bloque está integrado por las medidas contempladas para solventar la actual tasa de temporalidad, ello mediante el análisis de los procesos de estabilización aprobados.

Como objetivos específicos, el presente trabajo analiza las diversas causas que han llevado a España a tener una alta tasa de temporalidad y las medidas adoptadas para su control y reducción, teniendo como finalidad determinar si las mismas han sido o no suficientes para cumplir con la función para la que han sido aprobadas. Asimismo, dentro de los objetivos específicos, se ha querido estudiar de forma analítica y detallada las medidas contempladas en la norma en la que se centra el trabajo, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, exponiéndolas en los dos bloques mencionados anteriormente. Así, dentro del primero bloque, se exponen las medidas aplicables a partir de la entrada en vigor de la mencionada ley, realizando un estudio pormenorizado de las mismas, centradas especialmente en

reforzar la naturaleza temporal del personal no permanente de las Administraciones Públicas para que éstas hagan un uso adecuado de estas figuras y no un abuso; así como aquellas otras medidas destinadas a establecer la asunción de responsabilidad de las Administraciones en la aplicación de la norma e intentar regular algún efecto disuasorio para reforzar este cumplimiento obligado, ello para poner de manifiesto uno de los objetivos del presente trabajo centrado en la suficiencia o no de la regulación, adelantando ya que, vistos los últimos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, estas medidas no resultan suficientes.

En el segundo bloque relativo a las medidas para solventar la actual tasa de temporalidad, el trabajo persigue el objetivo de realizar una exposición detallada de los procesos de estabilización regulados, diferenciando el proceso ordinario y el extraordinario previsto en dos Disposiciones Adicionales de la Ley 20/2021, con la finalidad de poner de manifiesto los inconvenientes de la técnica jurídica empleada por el legislador, la línea roja de la constitucionalidad que algún sector doctrinal manifiesta; y descendiendo a la tarea del operador jurídico que en su propia Administración ha de poner en marcha estos procesos de estabilización con la presión del cumplimiento de los plazos. Se ha querido destacar la dificultad interpretativa de la regulación de los procesos de estabilización, a pesar de la existencia de unas Orientaciones aprobadas a modo de guía, la pluralidad de criterios que pueden contemplar los procesos selectivos y la inseguridad en la tramitación de los mismos. Ciertamente, uno de los objetivos que se ha pretendido ha sido poner de manifiesto, desde la experiencia de haber tramitado íntegramente un proceso de estabilización en una entidad local, la lejanía que existe entre el legislador y la realidad a la que se enfrentan las Administraciones, especialmente las pequeñas, que se ven desbordadas para poner en marcha estos procedimientos y que, a pesar de las dudas interpretativas, de las críticas doctrinales, de la presión sindical con opiniones enfrentadas, han de ser responsables y cumplir con el mandato legal. La cuestión es, ¿qué pasará con aquellas Administraciones Públicas que no cumplan con este mandato? Pregunta que enlaza con otro de los objetivos del trabajo, analizar la suficiencia de estas medidas desde el punto de vista de las consecuencias que conllevan los incumplimientos de las Administraciones, para terminar poniendo de manifiesto que este problema de la reducción de la temporalidad en el empleo no ha hecho más que comenzar.

Para finalizar con la exposición de los objetivos del presente trabajo, indicar que se realizan unas pinceladas críticas para que el lector perciba que el legislador ha desaprovechado la oportunidad del momento para atacar directamente el origen de este abuso de la temporalidad, imponiendo la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas y flexibilizando los procesos selectivos para hacerlos más ágiles y eficaces.

IV.- LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

4.1.- Origen y causas de la temporalidad del empleo público

El mercado laboral español se ha caracterizado por una elevada tasa de temporalidad, no sólo en el ámbito privado, sino también en el ámbito de las Administraciones Públicas, debido a un uso, o más bien abuso, de los contratos temporales, lo que supone, especialmente en el ámbito público, una situación crítica ya que la estabilidad en el empleo en el citado ámbito es imprescindible para garantizar la imparcialidad y la objetividad en el desempeño de las funciones públicas.

Curiosamente, podemos afirmar que la temporalidad en el empleo público en España se ha encontrado siempre bajo una cobertura legal, es decir, la contratación temporal en el sector público está amparada y ha convivido y convivirá con el denominado empleo fijo, el problema es la temporalidad mal gestionada y los efectos que ésta puede ocasionar. Debemos remontarnos a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que, con el propósito de llevar a cabo un cambio profundo en la Administración Pública española, supuso, tras sus largos años de vigencia, una medida que jalonó la contratación temporal. Fue esta primera norma la que realizó una regulación extensa de los procesos selectivos, así como de las herramientas jurídicas necesarias para ello, imponiendo las ofertas de empleo público y las relaciones de puestos de trabajo, como novedosos instrumentos para llevar a cabo una verdadera planificación de los recursos humanos de las Administraciones Públicas. Si bien, estas reglas generales fueron acompañadas de una excepción: Se consideró que no sería serían necesarios estos instrumentos de ordenación del empleo público cuando se tratase de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratación de duración determinada. Así, esta excepción se “convirtió en un auténtico caballo de Troya para la temporalidad en las Administraciones Públicas, otorgando un respaldo jurídico a decisiones públicas en materia de empleo, que tal vez tenían más que ver con intereses puntuales o meramente coyunturales que con una visión definida por el interés general y la respuesta a las verdaderas necesidades y expectativas de los ciudadanos”¹.

Tras el transcurso de los años, y la poca incidencia que la normativa europea estaba teniendo en España, que parecía mirar hacia otro lado como veremos más adelante, el nivel de temporalidad en el empleo público español es excesivo, poniéndose de manifiesto, cada vez por más sectores, la necesidad de adoptar medidas que frenaran la tendencia que se venía plasmando en diversos estudios e informes. Así, puede destacarse el informe elaborado por el “Consejo Económico y Social en 2004, en

1 NEVADO-BATALLA MORENO, PEDRO TOMÁS (2022), “Caracterización normativa y jurisprudencia de las medidas contra la temporalidad en el sector público: realidad jurídica de una falsa novedad”, Trabajo y Derecho, nº 96, Sección Legislación/Observatorio temático de legislación, Diciembre 2022, La Ley 10825/2022, p. 4.

el que las conclusiones obtenidas definían un estado de la cuestión que marcaba una tendencia sostenida en el tiempo hasta alcanzar el momento actual:

- De los más de 900.000 empleos creados en el sector público entre 1987 y 2004, el 51% eran temporales.
- El sector público ha sido el principal responsable de la creación, de forma directa, de empleo temporal en los últimos años.
- Los contratos temporales, los del sector público, muestran una mayor duración relativa, lo cual significa una mayor estabilidad y también una mayor persistencia”².

En un análisis de las posibles causas que han podido llevar a esta alta tasa de temporalidad en el empleo público pueden indicarse las siguientes:

- Falta de planificación: el cumplimiento de la normativa indicada anteriormente exige de un estudio de las necesidades de personal a medio y largo plazo, la falta de esta planificación obligaba a las Administraciones a optar por la contratación de personal temporal para cubrir esas necesidades que, si bien se calificaban de imprevisibles, realmente surgían por la falta de planificación.
- Rigidez normativa: la regulación de los procedimientos para la cobertura de plazas ya sea de personal funcionario como laboral fijo, estaba condicionada por limitaciones presupuestarias (económicas y de tasa de reposición) y sujeta a uno trámites complejos, poco ágiles y muy dilatados en el tiempo, lo que hizo que la Administración, buscando alternativas más flexibles y ágiles, se inclinara por el uso de la contratación laboral temporal. Se trata de un modo de acceso lento, que se extiende más allá del año y no atiende, en muchas ocasiones, a las necesidades de inmediatez que surgen por la falta de planificación. A modo de conclusión y “a la vista de la experiencia acumulada, puede afirmarse que el modelo de empleo público no ha sido regulado con la suficiente flexibilidad para responder a las diferentes formas de vinculación del personal público que han podido resultar necesarias para hacer frente a las necesidades de las Administraciones Públicas en su obligada y continua adaptación a la realidad social a la que deben servir”³.
- Situación económica: como se ha indicado anteriormente, la creación y cobertura de plazas en el ámbito de las Administraciones Públicas, tiene entre otros límites los presupuestarios. Las crisis económicas atravesadas, especialmente a partir del año 2008, no han hecho más que agravar la situación de la temporalidad en el empleo, pues las leyes de presupuestos han limitado e incluso “congelado” la creación de nuevas plazas en el sector público, lo que ha derivado en un incremento del uso de los contratos temporales. A título de ejemplo puede citarse la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012,

2 NEVADO-BATALLA MORENO, PEDRO TOMÁS (2022), op. cit., p. 7.

3 De nuevo, NEVADO-BATALLA MORENO, PEDRO TOMÁS (2022), op. cit., p. 9.

cuyo artículo 23, bajo el título “oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, en su apartado uno indicaba expresamente que “a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas (...), a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores (...). Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público”. Esta tasa de reposición cero se mantuvo en las leyes de presupuestos de 2012 a 2015, lo que provocó la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en aquellas fechas estaban ocupadas de manera interina, lo que no hizo otra cosa que incrementar el problema de la temporalidad.

- Necesidades puntuales: la naturaleza de algunos servicios públicos que prestan las Administraciones requiere, en determinadas épocas, un refuerzo que ha de cubrirse mediante contratos temporales, piénsese por ejemplo en los servicios asociados a la temporada estival.
- Finalmente, para cerrar este listado de causas de la alta tasa de temporalidad, hay que citar la ausencia de mecanismos de control, así como de sanciones o repercusiones, tanto jurídicas como políticas, ante los incumplimientos en materia de contratación temporal, no ha existido ninguna medida persuasoria, disciplinaria ni de ningún tipo, es más, ni tan siquiera política, pues ha sido una situación aceptada por las diferentes fuerzas políticas.

Esta alta tasa de temporalidad lleva aparejada una serie de consecuencias desfavorables. Por un lado, representa una solución a corto plazo de la necesidad que surge por no haber sido planificada debidamente, pero a largo plazo, implica mayores costes, un déficit en la calidad de prestación de los servicios debido a la continua rotación llevando aparejada una ineficiencia en el funcionamiento de la Administración, una desigualdad en las condiciones laborales y una puesta en peligro de la imparcialidad que ha de regir en el desempeño de las funciones públicas debido a la precariedad y a la inseguridad e inestabilidad en el empleo.

4.2.-Respuestas legislativas. Evolución normativa y promulgación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Como se ha indicado, tras la sucesiva publicación de informes en los que se ponía de manifiesto la tendencia al alza de la temporalidad en el empleo público, y ante la ausencia de una legislación que pudiera, no sólo contener la tendencia sino sancionar los incumplimientos, fue la Jurisprudencia la que, mediante construcciones conceptuales, fue dando la respuesta a la temporalidad, diseñando una doctrina que serviría para orientar la regulación sobre la temporalidad y acotando los abusos de la contratación temporal, ello de acuerdo con la normativa comunitaria (a la que España

daba la espalda) y con los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. De esta manera es como surge el concepto de “indefinido no fijo” en la Administración, “como respuesta a las malas prácticas cometidas por la Administración Pública en la contratación temporal”.

A nivel legislativo, hemos de partir de la Directiva 1999/70 del Consejo, de 28 de febrero de 1999, relativo al Acuerdo marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria Europea (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), sobre el trabajo de duración determinada, que establece medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la temporalidad. Concretamente, la cláusula 5 del Acuerdo Marco establece que “a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados Miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, cuando no existan medidas equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales; c) número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales”. Esta medidas suponían una herramienta clave en la tarea judicial, imponiendo a los Estados Miembros la obligación de adoptar, a través de su legislación nacional, las medidas preventivas que estimen oportunas para evitar abusos en la contratación temporal, “pero no establece ni las concretas medidas ni las sanciones específicas para ello, en tanto esta facultad corresponde a los estados siempre que sean proporcionales y efectivas y lo suficientemente disuasorias para garantizar la aplicación del Acuerdo Marco”⁴.

Intentando dar una respuesta normativa a la mencionada Directiva para abordar el problema de la temporalidad, fue con la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y sus posteriores modificaciones, cuando se empezó a consolidar en España un marco más riguroso para la gestión del empleo temporal, destacando entre sus disposiciones las siguientes:

- Control de la temporalidad, estableciendo límites más estrictos para la contratación temporal y exigiendo justificar la necesidad de la misma.
- Oferta de empleo público, reforzando esta herramienta para reducir la temporalidad y aumentar la estabilidad laboral.
- Planes de estabilidad: implementación de planes específicos para la estabilización del empleo temporal, que incluían procesos de consolidación y regularizaciones de puestos ocupados por personal temporal. Cabe mencionar la Disposición Transitoria Cuarta de la mencionada Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4 MARÍN ALONSO, INMACULADA (2017), Trabajo y Derecho, N° 30, Sección de Estudios, Revista La Ley, p. 16.

No obstante, como ya se ha indicado, estas medidas normativas resultaron insuficientes, por un lado, por la no obligatoriedad de su ejecución, y por otro y más importante, por la inexistencia de un control del cumplimiento de las mismas y de un sistema de sanción. En esta dinámica, sin exigencia de responsabilidad alguna, los jueces y magistrados nacionales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a través de sus sentencias, fueron poniendo coto a este abuso de la temporalidad, no sin complicaciones interpretativas ya que han sido varios “los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que evidencian la falta de acomodo entre la normativa española y la europea en dicha materia (contratación temporal) y van a suponer una necesidad de cambio legislativo en nuestro país, teniendo sus consecuencias un alcance incierto hasta la promulgación de la nueva normativa”⁵.

Otro intento legislativo para reducir la tasa de temporalidad fue la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del estado para el 2017, así como la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2018, cuyo articulado autorizaba una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, si bien, al no estar acompañada la regulación de unos plazos de obligados cumplimiento no fue una medida ni generalizada por las distintas Administraciones Públicas, ni tampoco una medida de calado que tuviera el efecto de reducción de la temporalidad en el empleo público. La falta de eficacia y de aplicación de las medidas contempladas en estas leyes se pone de manifiesto en la actual Ley 20/2021, que contempla la acumulación de estos procesos de estabilización al regulado en ella, es decir, tras cinco años de vigencia de las medidas de las leyes de presupuestos mencionadas, el legislador es consciente de la falta de ejecución de los procesos contemplados en las mismas.

Tras una nueva crisis derivada de la pandemia y una experiencia acumulada que pone de manifiesto la tendencia de crecimiento de la tasa de temporalidad, que llega al 50% en algunos sectores de los servicios públicos, se pone en marcha el PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, en el que España, siguiendo las recomendaciones del Consejo Europeo, incluye en el Componente 11 del citado Plan, denominado “Modernización de las Administraciones Públicas”, medidas dirigidas a la reducción del empleo, recogiendo expresamente en relación al componente empleo público que “este componente debe permitir consolidar un modelo de empleo público de calidad, mediante la adopción de medidas dirigidas a reducir la temporalidad, así como establecer medidas eficaces para prevenir y sancionar el uso abusivo del empleo público temporal”⁶. Aprobado a nivel europeo el Reglamento 2021/241, de 12 de febrero de 2021, éste hace depender la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo al cumplimiento satisfactorio por los Estados Miembros de los hitos y objetivos, siendo uno de ellos para España la reducción de la tasa de temporalidad del empleo público hasta alcanzar el 8%, así como el cumplimiento de lo indicado en la

5 MARÍN ALONSO, INMACULADA (2017), op. cit., p. 3.

6 Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, <https://planderecuperacion.gob.es>.

cláusula 5 del Acuerdo Marco 1999/70, esto es, establecer medidas disuasorias y sancionadoras a través de una profunda reforma normativa.

Paralelamente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaba sentencias que, cuanto menos, hacían reflexionar sobre el sistema, ponían de manifiesto la contradicción normativa e incluso hacían cambiar de criterio a los tribunales de justicia nacionales. En este contexto cada vez con más revuelos judiciales, más reclamaciones del personal no permanente de las Administraciones Públicas, la presión a nivel de la Unión Europea, así como la dimensión mediática que va tomando la materia, con unos pronunciamientos judiciales a nivel europeo que hablan de la “conversión automática del indefinido no fijo/funcionario interino en personal laboral fijo/funcionario de carrera”, lo que no hace más que despertar pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales sobre el choque que ello tiene con los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público en España, inspirado por los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, se formaliza un nuevo ACUERDO SOBRE EL PLAN DE CHOQUE PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, en julio de 2021, que viene a desarrollar los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público alcanzados entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios- CCOO, UGT y CSIF- en los años 2017 y 2018, representando este Acuerdo el punto de partida definitivo para establecer una regulación que cumpliera con las obligaciones impuestas por el Acuerdo Marco del año 1999, reconociendo el Gobierno en la Exposición de Motivos del mismo el incumplimiento de la Directiva 1999/70.

El Acuerdo se sustenta sobre los siguientes ejes:

- “Acabar con la elevadísima temporalidad de nuestras Administraciones, que afecta muy negativamente a todo el personal temporal que no dispone de la seguridad de un trabajo fijo.
- Conseguir que los procesos selectivos dispongan de todas las garantías jurídicas y se valore al máximo la aportación de estas personas durante los años que han estado prestando un servicio público.
- Mejorar las condiciones de trabajo del personal interino y temporal”⁷.

Todos estos acontecimientos culminan con la aprobación del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y su posterior convalidación por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 21 de julio de 2021, promulgándose la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (en adelante, LRT). El interés de esta ley está en que “pone de manifiesto las complicaciones que afronta el legislador cuando tiene que equilibrar y compatibilizar dos objetivos distintos en un único proceso: el general de asegurar los principios constitucionales en el acceso al empleo público; y el especial, de promover la conversión de trabajadores temporales en indefinidos. (...) Todo ello en el marco de una regulación insuficiente e insatisfactoria. (...) En este

⁷ Federación de Enseñanza CCOO; <https://fe.ccoo.es>, 5 de julio de 2021, p. 2.

caso, por las circunstancias del momento y la finalidad del procedimiento, se puso énfasis en el objetivo de estabilizar, facilitando aún más el acceso al empleo de los trabajadores temporales de diversas formas; dos son los factores que explican esta preferencia: las presiones de la Unión Europea, en cuyo ordenamiento el único objetivo es la tutela de los trabajadores temporales, sin que los principios de acceso a este sector sean de su incumbencia; y la larga duración de las situaciones de temporalidad para las que se dirigía esta convocatoria. (...) Pero esta preferencia no podía llegar en ningún caso a eliminar el otro, el de garantizar la participación de los ciudadanos que quisieran competir por estas plazas”⁸.

Interesa destacar, antes de analizar en profundidad las medidas y procedimientos concretos, las declaraciones que contiene su Exposición de Motivos, con una serie de afirmaciones en un ejercicio del legislador de reconocer el continuo incumplimiento de la Directiva 1999/70 por el Estado español, así como la inexistencia de medidas de control de la temporalidad en el empleo público, la insuficiencia de la regulación y la situación a la que ello ha derivado, causando perjuicios tanto a los empleados públicos temporales como a la calidad en la prestación de los servicios de la competencia de las Administraciones. Comienza la Exposición de Motivos realizando una declaración de los principios constitucionales que han de regir el acceso al empleo público, basado en los principios de mérito, capacidad e igualdad y poniendo de manifiesto el esfuerzo que las distintas Administraciones Públicas han realizado para “hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas”, pero este devenir nos ha llevado a tener una tasa de temporalidad del 30% que, en algunos sectores alcanza el 50%. Realiza la Exposición de Motivos un análisis pormenorizado de las causas de esta alta tasa de la temporalidad que, a modo de resumen, son:

- Limitaciones presupuestarias.
- Ausencia de planificación.
- Normativa inflexible con procesos tediosos y largos.
- Incidencia del Acuerdo Marco 1999/70, especialmente sus cláusulas 4 y 5.

Seguidamente, se destaca la incidencia de la doctrina asentada por el tribunal de Justicia de la Unión Europea, que de forma resumida, según indica la Exposición de Motivos, “dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad, y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de esas diferencias para lograr su fin”. Ante este claro mandato, el Estado español, se compromete a esta reducción de la temporalidad a través del ya citado Plan de Recuperación, Transformación y

⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL (2023), “El mecanismo especial para la consolidación del personal temporal de larga duración: reflexiones a partir de una experiencia concreta”. Obra “Derechos Laborales Individuales y Colectivos en el empleo público”. Libro en homenaje a PEDRO GÓMEZ CABALLERO. Dirección: José Manuel Gómez Muñoz; Jesús Cruz Villalón y Sebastián de Soto Rioja. CONSEJO ANDALUZA DE RELACIONES LABORALES 2023. Página 72.

Resiliencia (Componente 11), y como primera actuación se plantea la “adopción de medidas para mejorar la eficacia 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 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos”.

Con estos objetivos se promulga la LRT, en cuya regulación como veremos, se concretan las actuaciones y procedimientos que han de servir para el cumplimiento de los mismos que se dirigen, por un lado, a evitar estos abusos de la contratación temporal a futuro, y por otro lado a reducir la tasa de temporalidad actual. A modo de resumen estas medidas son:

- Modificación del artículo 10 Del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo que regula la figura del funcionario interino, con la finalidad de intensificar su carácter temporal.
- Reforzamiento de la justificación de la necesidad y urgencia en la contratación del personal laboral temporal.
- Establecimiento de un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento, como veremos, poco concreto.
- Regulación de dos procesos de estabilización, uno de ellos de carácter excepcional en la línea marcada por nuestro Tribunal Constitucional 12/1999, de 11 d febrero de 1999, que ha de ser por una sola vez y previsto por una norma con rango legal, estableciendo plazos tasados para garantizar y asegurar su cumplimiento.

Concluye la Exposición de Motivos señalando que “las medidas contenidas en la ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de temporalidad por debajo del 8 por ciento de las plazas estructurales y, en esa medida, pueda predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requeridas por la jurisprudencia constitucional”.

Como parece deducirse, “la voluntad final de la ley es la reducción de la temporalidad del empleo público y lograr, a enero de 2025, una tasa de temporalidad estructural que no supere el ocho por ciento, lo que según qué registros tenemos nos ubicaría en torno a los 300 mil empleos estructurales cubiertos por personal temporal en ese momento futuro, lo cual tampoco es una cifra menor. La ley intenta cumplir con el mandato que las sucesivas sentencias del Tribunal de Justicia de

la Unión Europea se han dictado, no siempre coincidentes y en algunas ocasiones confusas por incomprensión del sistema jurídico español. Hoy por hoy, la jurisprudencia europea fija tres medidas aplicables, no necesariamente todas ellas en idéntico tiempo, para solucionar esta cuestión: a) la convocatoria de procesos selectivos para la provisión definitiva de las plazas cubiertas por personal temporal; b) la transformación de los trabajadores sujetos a “abuso” en indefinidos no fijos, si ello les permite disfrutar de los mismos derechos que un trabajador fijo comparable con la hipotética opción de su aplicación en el ámbito funcional y, finalmente; c) la concesión de una indemnización equivalente a la del despido improcedente previsto en la legislación laboral (...). La LRT regula dos de los referidos aspectos (a y c)”⁹.

V.- ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

5.1.- Nueva regulación del funcionario interino

Esta regulación es una previsión a futuro, con el propósito, no tanto de evitar la temporalidad, pues la figura misma del funcionario interino obedece a ésta, sino evitar abusos o fraudes a futuro, una regulación cargada de optimismo y redactada en positivo para contribuir, a la larga, a una aplicación adecuada de la figura del funcionario interino, que es y seguirá siendo temporal.

Como indica la Exposición de Motivos, la LRT pretende “reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar”. Este loable objetivo lo intenta cumplir la LRT dando una nueva redacción al artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, mediante el cual “fija la idea del mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de los recursos humanos”¹⁰.

5.1.1.- Concepto de funcionario interino

9 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), “Los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad: las ofertas de empleo público y sus convocatorias”, Revista vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n. 23, 2022, p. 38.

10 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2024), Curso Monográfico de Estudios Superiores, “El personal no permanente de la Administración y el Sector Público Local: funcionarios interinos, personal laboral temporal, personal eventual y trabajadores indefinidos, Unidad Didáctica 3, p. 29.

Indica el apartado 1 del artículo LRT que son funcionarios interinos los que “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia” son nombrados como tales de forma temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, siempre que se de alguna de las circunstancias que se indicarán a continuación. Esta redacción que sujeta al nombramiento del funcionario interino a la concurrencia de una causa, “se conjunta con el refuerzo del carácter causal de los contratos temporales tras el Real Decreto-Ley 32/2021”¹¹. De ello se deriva que, con la nueva regulación de la figura de la que hablamos no puede nombrarse un funcionario interino sin que exista una causa que lo justifique. En cuanto a las funciones que puede desempeñar el funcionario interino, como indica el tenor literal del artículo, son las propias de los funcionarios de carrera, debiéndose traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional 106/2019, de 19 de septiembre que “efectuó una interpretación que conjuntaba la legislación de régimen local y el Estatuto Básico del Empleado Público para llegar a la conclusión de que era posible nombrar funcionarios interinos para llevar a cabo funciones de autoridad y cualquier otra referida en el artículo 9 EBEP, de conformidad con el redactado que establecía el artículo 10 y que, tras la Ley 20/2021, se reitera. (...) por cuanto la norma general es que su régimen estatutario, en la medida en que no sea incompatible con su carácter de no permanencia, es el mismo entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos, criterio que se mantiene incólume tras la Ley 20/2021 y es acorde plenamente con la Directiva 1999/70”¹².

5.1.2.- Circunstancias que habilitan el nombramiento de personal funcionario interino

Contempla el nuevo artículo 10 cuatro sus puestos que amparan y permiten el nombramiento de funcionario interino, en función de las circunstancias que concurran, a saber:

5.1.2.a): La existencia de plaza vacante

“La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4”. Se trata del supuesto que ha experimentado mayor variación respecto a la redacción anterior, “en teoría a causa de la doctrina sentada tanto por el TJUE, como por nuestro Tribunal Supremo. (...) El caso es que desaparece toda mención a la necesaria inclusión de la plaza vacante cubierta por interino en oferta de empleo público, ni siquiera en la primera que decida la Administración, por criterio de oportunidad conforme a su propia y libérrima potestad de autoorganización, y se fija un límite temporal a la interinidad de tres años desde el nombramiento”¹³. Se trata, o debería tratarse, de la interinidad más empleada y, debe ser

11 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), “La clasificación de los empleados públicos tras la Ley 20/2021, de reducción del empleo público y el Real Decreto-Ley 32/2021 de reforma del mercado de trabajo, Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 2022, Volumen 8, p. 70.

12 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op. cit., p. 71.

13 CARBONERO REDONDO, JUAN JOSÉ, (2022), “Interinos y empleo público, panorama después de la tormenta”; La lucha contra el abuso de la interinidad en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre: ¿es la compensación económica por cese la única medida real?. Revista Actualidad Administrativa, nº2, Sección Personal y Recursos Humanos, febrero 2022, La ley, 680/2022

así, por cuanto es el supuesto al que más ha afectado la reforma. Para que proceda el nombramiento de funcionario interino por esta circunstancia resulta necesario que concurren tres elementos:

- 1.- “La interinidad en plaza vacante” precisa de esa “plaza vacante”, valga la redundancia. Por tanto, se trata de una plaza prevista en la plantilla y, si existe, aprobada por la Administración en la relación de puestos de trabajo.
- 2.- Aunque no lo indique el artículo 10.1.a) EBEP, la plaza debe estar presupuestada, pues en caso contrario no sería posible el nombramiento.
- 3.- Finalmente, que no sea posible la cobertura por funcionario de carrera, lo que requiere que la entidad haya realizado las gestiones oportunas para su cobertura por un funcionario con tal condición, a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de la normativa vigente, lo que en muchos supuestos no ha acontecido ni, intuimos, sucederla en el futuro en muchas entidades. Pero la literalidad del precepto es evidente: “la existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera”¹⁴. Quizás sea éste el requisito que se verá más incumplido, pues con la literatura de la interinidad sujeta a “razones de necesidad y urgencia”, puede colegirse que la urgencia impide la cobertura por funcionario de carrera, si bien resulta imprescindible precisar que, a diferencia de la redacción anterior, esta cobertura no se limita a la aprobación de la oferta de empleo y posterior sistema selectivo, sino que puede realizarse a través de otros procedimientos más ágiles como pueden ser la provisión de puestos de trabajo o la movilidad. Es decir “no se trata de una interinidad funcional vinculada siempre a un proceso selectivo externo, sino que permite -o quizás, obliga en muchos supuestos-a recurrir a fórmulas previas de provisión o movilidad”¹⁵. Tendremos que esperar el devenir de la aplicación de esta interinidad para determinar cómo se justifica esta imposibilidad de cobertura por funcionario de carrera.

Continuando con el análisis de esta figura de funcionario interino, otro de los requisitos, que supone una importante novedad y que realmente supone una clara y decidida manifestación de la ley por reforzar el carácter temporal del funcionario interino, es el límite temporal contemplado en el apartado 4 del artículo 10, que establece que “transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad”. Con esta regulación se pone fin, esperamos que, de manera definitiva, a las interinidades indefinidas que se permitían con la regulación anterior, no obstante, este fin no se produce de manera automática “*ex lege*”, sino que ha de ser declarado de oficio por la Administración, por lo que requerirá de una resolución expresa. Este límite temporal requiere el siguiente análisis:

- Resulta de aplicación a los funcionarios nombrados a partir del 8 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 14/2021.

14 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Página 74

15 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Página 75

- La fecha de vencimiento del plazo de tres años es de carácter individual, dependiendo del nombramiento del funcionario en cuestión, por lo que los tres años de cada funcionario será distinto, lo que va a requerir que la Administración lleve un correcto control de los nombramientos, para lo cual, como veremos más adelante, se han establecido mecanismos de compensación y de responsabilidad para la Administración. Finalizado el plazo debe procederse, de oficio, a la finalización de la interinidad, salvo que se de alguno de los siguientes supuestos:
 - Que, convocada la plaza por un proceso selectivo, éste hubiera quedado desierto, redacción que puede plantear alguna duda en su aplicación. De la redacción parece deducirse que habla de forma individualizada, una plaza, un proceso selectivo, un funcionario interino, pero ¿qué ocurre si son varias plazas? ¿A cuál de ellas se aplica la declaración de desierto? ¿Qué funcionario interino se verá afectado? Estas cuestiones obligan a que “toda Administración Pública que convoque una oferta de empleo y tenga funcionarios interinos cubriendo plazas vinculadas a puestos, determinar previamente la plaza y el puesto afectados incorporados luego a la oferta, para evitar, al final del proceso, una discrecionalidad -incluso arbitrariedad- a la hora de determinar qué funcionario interino es el afectado”¹⁶. En el caso que analizamos, esto es, que se quede desierto el proceso selectivo, indica el artículo que “se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino”. Esta redacción abre las puertas a una serie de preguntas. Así, “habla la ley de que tales situaciones admitirían un nuevo nombramiento interino, pero ¿a favor del mismo funcionario que ha servido la plaza hasta ese momento? ¿a favor de otro distinto? ¿Y en este último caso, el cesante gana derecho a compensación económica? En caso de no ser así, ¿supone la rotación de personal interino en el servicio de un mismo puesto que no llega a cubrirse o termina desierto en el proceso correspondiente convocado? Tal vez ello salve el problema del abuso de la situación del personal interino de larga duración, pero no queda claro que estemos ante una apuesta de políticas de empleo alejadas de la interinidad”¹⁷. En el mismo sentido se pronuncia Boltaina Bosch, citado anteriormente, que indica que no se puede garantizar que el nuevo nombramiento recaiga en el mismo funcionario interino, pero tampoco se puede evitar que éste se presente nuevamente en el proceso selectivo que habrá de realizarse conforme a los principios de mérito,

16 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Página 77.

17 CARBONERO REDONDO, JUAN JOSÉ, (2022), op.cit Revista Actualidad Administrativa, nº2, Sección Personal y Recursos Humanos, febrero 2022, La ley, 680/202.

capacidad e igualdad. Ello nos lleva a la misma conclusión apuntada anteriormente, “si la voluntad de la ley es evitar las prolongaciones individuales al aeternum de las interinidades, lo cierto es que, en último extremo, no serán pocos los supuestos en que, tratándose de una plaza, muy posiblemente el antiguo interino volverá a ser nombrado, reiniciándose un nuevo plazo de tres años”¹⁸.

- La segunda situación contemplada viene regulada en el último párrafo del apartado 4 del artículo 10, indicando que “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 y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese de lugar a compensación económica”. Lo importante en este supuesto es que en el plazo de los tres años se haya aprobado la oferta de empleo público y se haya convocado la plaza. La alternativa planteada por la ley, la continuidad del funcionario interino es la más coherente y eficiente, si bien, exige un funcionamiento correcto y responsable de la Administración, un giro en su devenir.

5.1.2.b): la sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario

Se trata del supuesto contemplado en la letra b del artículo 10.1, que supone la sustitución de un funcionario de carrera con derecho a reserva de puesto, partiendo de la premisa de que el funcionario va a volver, si bien, constan supuestos en los que la vuelta se produce después de un amplio plazo, o incluso que no se reincorporan. Piénsese en el supuesto de acceder al desempeño de un cargo público durante varias legislaturas y, finalmente, se llega a la edad de jubilación. Este supuesto supone una interinidad “*sine die*”, desconociéndose el tiempo de duración y sin posibilidad de una futura estabilización.

5.1.2.c): la ejecución de programas de carácter temporal

Regula el mencionado apartado la posibilidad de nombrar funcionarios interinos para “la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliables hasta doce más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”. Ninguna novedad respecto a esta redacción, coincidente con la anterior, pudiéndose precisar que lo que puede prolongarse doce meses más es el nombramiento, al margen de la duración del programa. Destacar que el artículo 14.1.c) de la Ley 5/2023, de 7 de la Función Pública de Andalucía,

¹⁸ BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Página 77

establece la posibilidad de prolongar el nombramiento del funcionario interino doce meses más “en caso de necesidad justificada”. Ello exigirá la redacción de una memoria justificativa en la que se expongan y detallen los motivos que avalan ampliar doce meses el nombramiento del funcionario interino.

5.1.2.d): por exceso o acumulación de tareas

Supuesto también contemplado en la normativa anterior, si bien los plazos se han modificado, pudiendo ser el plazo de hasta nueve meses, dentro de un período de 18 meses. Puede entenderse como una vía de escape al contrato temporal por circunstancias productivas, si bien, “es evidente que la Administración tiene mucho más margen de actuación con esta fórmula de funcionario interino (...) lo que parece permitir una fórmula específica para alejarse del fraude de ley en los contratos laborales; si así fuera, dice bien poco de la voluntad del precepto, pues la reforma laboral ha dado primacía al contrato fijo discontinuo, y el funcionario interino en base al artículo 10.1.d) EBEP no debiera ser el sustituto -o huida- de tal contrato discontinuo, reforzado en su aplicación a la administración en la DA 4ª de la Ley 32/2021¹⁹.

5.1.3.- Otras cuestiones del personal funcionario interino

Para terminar de cerrar la regulación del personal funcionario interino debemos hacer referencia a su nombramiento y cese. En este sentido, indica el artículo 10.1.3. Del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), en su redacción dada por el artículo 1 LRT:

- “Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose, en todo caso, por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto”. No indica regulación alguna sobre los trámites y plazos del proceso selectivo, por lo que, en principio, el procedimiento se debe articular por la Administración convocante, siendo ágil, ya que el nombramiento está ligado a la circunstancia de urgencia. Nada indica sobre publicaciones, por lo que no resulta comprensible que se exijan algunas publicaciones en Boletines Oficiales, lo cual es contrario a los principios de agilidad y celeridad en la tramitación.
- “El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dar lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera”. Con ello se pone fin a la tan comentada conversión de funcionario interino en funcionario de carrera, se trata de una modificación que pone fin a la opción de utilizar la vía de la interinidad para alcanzar la condición de funcionario de carrera, asumiendo y aclarando la especialidad de la normativa española tan difícil de conciliar con los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

¹⁹ BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Página 7

- En cuanto al cese, y al margen de la compensación a la que haremos referencia más adelante, indica el apartado tercero del artículo 10 que “la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de la interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:
 - a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
 - a) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o amortización de los puestos asignados
 - b) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
 - c) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

Esta regulación del cese lleva a las Administraciones a la obligación de controlar los plazos de los nombramientos individualizados del personal funcionario interino, cuyo cese ha de acordarse de oficio, cuestión imprescindible para que no opere la compensación económica que veremos en otro apartado.

5.2.- Personal laboral temporal

Siguiendo con las medidas que la LRT ha querido establecer para reducir la temporalidad en el empleo público con vistas a futuro, es decir, que los nombramientos de personal funcionario interino vistos en el apartado anterior, así como las nuevas contrataciones laborales temporales que se realicen por las Administraciones Públicas a partir de la entrada en vigor de la Ley 20/2021, así como, en su caso, Del Real decreto-Ley 14/2021, cumplan con la naturaleza de temporalidad, teniendo una fecha cierta de inicio y de fin ciertas, la LRT, en su artículo 10.Dos, añade un nuevo apartado 3 al artículo 11 del TREBEP, obligando al sometimiento de los procedimientos de selección del personal laboral temporal a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y estableciendo que “en el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”. Ha sido escasa la innovación en la regulación del personal laboral temporal, destacar el principio de celeridad en los procedimientos de selección. Lo realmente importante en esta cuestión de la contratación de personal laboral temporal de las Administraciones Públicas ha sido la reforma operada a través del Real Decreto-Ley 32/2021, que ha limitado mucho el acceso a la temporalidad, especialmente con la desaparición del contrato por obra o servicio determinado que ha sido el contrato temporal más utilizado en España en los últimos años, y muy especialmente, por las Administraciones Públicas, y que ha traído como consecuencia que, al no dar por finalizados los contratos una vez ejecutada la obra o servicio para la que fueron contratados los empleados, estos adquirieran la condición de personal laboral indefinido no fijo, siendo uno de los motivos del incremento de la tasa de temporalidad. Con esta modificación de la

legislación laboral se refuerzan los requisitos necesarios para la formalización de contratos laborales temporales, y se hace una apuesta por el personal laboral fijo, así como fijo discontinuo.

5.3.- Otras medidas disuasorias y de asunción de responsabilidad por la Administración

En la línea de establecer medidas disuasorias del abuso de la temporalidad en el empleo, y siempre con vistas a los nombramientos de funcionarios interinos o contratación del personal laboral temporal con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 14/2021, es decir, a partir del día 8 de julio de 2021, el artículo 1.3 de la Ley 20/2021, da una nueva redacción a la Disposición Adicional Décimoséptima del TREBEP, bajo el título “Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público”. Realiza este artículo una declaración de responsabilidad de las Administraciones Públicas en el cumplimiento de las normas de la Ley, velando especialmente por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y en los nombramientos del personal funcionario interino, resultando bastante llamativo que tengan que realizarse estos llamamientos de cumplimiento de la ley a las Administraciones, las cuales están para velar por ello. Asimismo, se trata de una mención totalmente vacía de contenido, evidente, pero imprecisa sobre el verdadero alcance de la responsabilidad, “se trata de una previsión sistemáticamente descontextualizada e inoperativa en el fondo, sin incorporar auténticos mecanismos de prevención o sanción frente a las ilegalidades en materia de abuso del personal interino”²⁰. Esta serie de medidas siguen siendo insuficientes si realmente a lo que se aspira es a poner fin, de manera definitiva, al abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas, puesto que el problema “no es tanto de regulación como de gestión (inadecuada o directamente fraudulenta). A partir de su entrada en vigor puede haber más prevención, pero ¿y la sanción? -efectiva y disuasoria-(...)”²¹. No establece la ley un verdadero régimen sancionador, ni siquiera un régimen de control, es por ello que gran parte de la doctrina más autorizada duda de la efectividad de las medidas contempladas en la Disposición Adicional decimoséptima, por considerarlas insuficientes.

Continúa esta disposición indicando que será nulo de pleno derecho cualquier acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria que pudiera significar un incumplimiento directo o indirecto de la normativa que tratamos. Esta cláusula de nulidad de pleno derecho de los acuerdos que infrinjan la normativa es un principio general en nuestro derecho, se trata de la consecuencia normal de cualquier incumplimiento normativo grave por la Administración Pública, por lo que también puede verse muy alejada de un verdadero régimen sancionador que realmente imponga sanciones por estos incumplimientos, más allá de la declaración de nulidad, que dependerá siempre del ejercicio de una acción contra ese acuerdo. Cabe añadir que, hasta la fecha ha sido bastante ineficaz, sólo hay que dar un repaso a los numerosos acuerdos colectivos, especialmente de las Entidades Locales, que infringen

20 MELLADO-RUIZ, LORENZO (2021), “Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos). Documentación Administrativa, nº 8, diciembre 2021, página 107.

21 De nuevo MELLADO-RUIZ, LORENZO (2021), op.cit. Página 109.

la normativa básica de los empleados públicos y que, mientras no haya una impugnación o un requerimiento de anulación por la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma, seguirán siendo plenamente válido y eficaces dada la presunción de legalidad de los actos de las Administraciones Públicas. Los sindicatos son los primeros interesados en mantener la validez de estas cláusulas que, aunque atraviesen la línea roja de la negociación, les beneficia; y, por otro lado, a los Ayuntamientos les sirve de cauce para mantener la paz social. Es por ello que esta declaración del buen hacer de las Administraciones Públicas se antoja, cuanto menos, muy optimista y refleja muchas dudas sobre si será la solución definitiva a la temporalidad del empleo público en España.

Pero lo realmente novedoso de esta Disposición Adicional es la regulación de una compensación económica, ya que es “la primera vez que se establece el devengo de una compensación económica por cese en nombramientos temporales, en concreto al personal interino. Esta compensación económica tiene un efecto limitado toda vez que se aplica en el caso concreto de que haya incumplimiento por parte de la Administración de la obligación establecida en el artículo 10.4 TREBEP”²². Asimismo, puede afirmarse que esta nueva redacción sí es realmente una medida disuasoria frente al abuso de la temporalidad en la línea marcada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y en este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo 1401/2021, de 30 de diciembre, al afirmar que “(...) debe subrayarse que la Jurisprudencia del tribunal de Justicia de la Unión Europea admite que las sanciones e indemnizaciones puede ser una medida equivalente para alcanzar el efecto disuasorio contemplado en la Cláusula 5 del Acuerdo Marco (...)”.

Resulta necesario recoger la literalidad de la disposición que analizamos, concretamente su apartado cuarto, cuyo texto señala que “el incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria”.

En relación a este precepto, en primer lugar, hay que afirmar que se trata de una compensación, no de una indemnización de daños y perjuicios, ya que para que ésta proceda resulta necesario que “mientras duró la situación de interinidad y como consecuencia de la misma se produjo una lesión física y moral, una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. (...) En otras palabras, el mero hecho de haber sido personal interino durante un tiempo más o menos largo, incluso si ha habido

22 MATA PEDRONA, CARMEN, (2023), “Derecho del funcionario interino a una compensación económica derivada de los procesos de estabilización”, Revista Actualidad Administrativa, Nº 11, Sección Actualidad, noviembre 2023, La Ley, página 5.

nombramientos sucesivos no justificados por la Administración, no implica automáticamente que haya habido un daño”, tal y como expresamente indica el Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de septiembre de 2018.

En segundo lugar, debemos analizar los requisitos necesarios para que proceda este derecho a la compensación económica, que se centra en el incumplimiento del plazo máximo de permanencia, debiendo interpretarse el plazo fijado para cada uno de los supuestos en los que procede el nombramiento del personal funcionario interino relacionados, como ya se ha visto, en el artículo 10.1 TREBEP en su redacción dada por la Le 20/2021 y como interpretan Boltaina Bosch y Perona Mata²³²⁴. Incumplido el plazo máximo, el derecho a la compensación nace a partir de la declaración de cese, por tanto, ello determina que se sujeta la compensación al cese, que habrá de ser declarado por la Administración, por lo que en el espacio temporal que va desde el vencimiento del plazo legal del nombramiento según el supuesto de que se trate, hasta que se declare expresamente el cese por la Administración, se deja al personal funcionario interino en una situación de incertidumbre de la duración de su nombramiento, así como en una lucha entre su derecho a esta compensación y al cumplimiento de la normativa por la Administración y su necesidad de continuar ocupando una plaza aún sabiendo que, en algún momento, la Administración puede cesarlo. No deja de ser una medida insuficiente y que dependerá de la declaración del cese de manera expresa por la Administración, o bien, supondrá de nuevo pronunciamientos judiciales ante denuncias por incumplimientos, abriéndose un nuevo campo de batalla en esta materia, batalla que ya está servida con las últimas Sentencias recaídas, así el “Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 8 de mayo de 2024 (recurso 136/24) estima que el importe de esta compensación ha quedado superado a resultados de la STJUE 22 de febrero 2024 (C-59/22, C-110/22 y C-159/22), UNED. Especialmente porque a partir de lo expuesto en los 102 a 108, «el Tribunal de Justicia ha declarado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada». «En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada»²⁵.

En cuanto a la compensación económica, ésta se refiere al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento, que será el último nombramiento, sin que se permita o esté prevista la acumulación por sucesivos nombramientos interinos. Su cuantía se fija empleando los términos retributivos del personal laboral, al vincularlo a las retribuciones fijas. Como sabemos, los conceptos retributivos de los funcionarios están integrados por retribuciones básicas y complementarias, ¿qué debe entenderse por “retribuciones fijas”? Siguiendo a los autores mencionados, deben considerarse incluidas todas las

23 BOLTAINA BOSH, XAVIER (2022), op. cit., p. 80.

24PERONA MATA, CARMEN, op.cit., p.6

25 BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNACIO. “Abuso en la temporalidad del sector público: fijeza e indemnización tras la STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-59/22 y C-159/22) y la STJUE de 13 de junio de 2024 (C-331/22 y C-332/22). Blog de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 26 de junio de 2024.

retribuciones que se repiten mes a mes, fijas y complementarias, excluyéndose por tanto el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios, que por su propia naturaleza no tienen la condición de fijas. Como resulta obvio, no procede la compensación económica en los casos de cese voluntario o por causas disciplinarias.

Igual medida se establece para el personal laboral temporal, una compensación económica por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, ello sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponderle por vulneración de la normativa laboral. Este supuesto ha sido calificado por la doctrina como “una nueva forma de extinción exprés de un contrato laboral devenido indefinido como consecuencia del incumplimiento de los límites máximos de los plazos de contratación temporal que tiene entre otras consecuencias una menor indemnización por extinción y, desde luego, la imposibilidad de reconocimiento de la condición de indefinido no fijo”²⁶.

5.4.- Procesos de estabilización del empleo temporal: artículo 2 y 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

5.4.1.- Introducción general

A diferencia del artículo 1, este artículo contempla medidas, no a futuro, sino para intentar solventar y reducir la tasa de temporalidad del empleo público actual, son medidas para poner fin a las relaciones actuales de carácter temporal, siendo de aplicación a aquellas plazas que reúnan una serie de requisitos de carácter objetivo, económico y temporal, teniendo en cuenta que se estabilizan plazas, no personas, pudiendo una misma plaza haber estado ocupada de forma temporal por distintas personas, en cuyo caso se estabiliza una única plaza.

Antes de analizar todos y cada uno de los requisitos y trámites de los procesos de estabilización, resulta imprescindible hacer una lectura del citado artículo 2, para tener una primera aproximación a los conceptos a los que se refiere. Así, comienza el apartado 1 autorizando una tasa adicional a las autorizadas por las leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, para la estabilización del empleo temporal. Añade, que en esta tasa adicional se incluirán las “plazas de naturaleza estructural” que, estén o no incluidas en las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otros instrumentos similares, “hayan estado ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”. De la lectura de este apartado se extraen las conclusiones que se indican a continuación:

- Tasa adicional para la estabilización del empleo temporal.
- Inclusión de plazas que reúnan los siguientes requisitos:
 - ✓ Naturaleza estructural.

26 MELLADO-RUIZ, LORENZO (2021), op.cit., página 106.

- ✓ No necesariamente incluidas en los instrumentos de ordenación del personal de las Administraciones Públicas.
- ✓ Dotadas presupuestariamente.
- ✓ Ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente tres o cinco años, dependiendo del supuesto en el que nos encontremos.

Seguidamente, para evitar que se repita la situación derivada de las tasas adicionales autorizadas en las leyes de presupuestos mencionadas (no acompañadas de medidas y plazos obligatorios), impone una serie de plazos para ejecutar las ofertas derivadas de esta tasa adicional. Establece como fecha límite para aprobar y publicar las ofertas de empleo antes del día 1 de junio de 2022; la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas debe producirse antes del 31 de diciembre de 2021 y; finalmente, la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. Obligación que se extiende a los procesos de estabilización de las leyes presupuestarias de 2017 y 2018, a través de la Disposición Transitoria Primera.

Finalmente, el apartado 3 del artículo LRT impone, al hablar de “deberá”, la obligación de situarse la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, una vez finalizados estos procesos selectivos.

Continúa el artículo 2 en su apartado 4 regulando algunos aspectos de los procesos selectivos que, de modo resumido pues los veremos más adelante, son los siguientes:

- Garantía de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Concurso-oposición como sistema de selección, con las siguientes características:
 - ✓ Fase concurso con una valoración del 40% de la puntuación total, teniendo en cuenta mayoritariamente, la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente.
 - ✓ Los ejercicios de la fase de oposición pueden establecerse como no eliminatorios, previa negociación colectiva.

Finalmente, la ley establece un límite, cual es que de la resolución de los procesos selectivos, en ningún caso, puede derivarse incremento de gasto ni de efectivos, para lo cual, es obligatorio que las plazas de naturaleza estructural que se oferten en estos procesos se encuentren desempeñadas “por personal con vinculación de carácter temporal”. Al hilo de ello, el artículo 2 en su apartado sexto, regula las compensaciones económicas que corresponderán a este personal vinculado temporalmente con la Administración, para el caso que viera finalizada su relación con la Administración por no superación de este proceso selectivo, indicando además que la no participación no dará derecho a compensación económica alguna.

Estas son las reglas generales del proceso de estabilización regulado en la LRT, pero no podemos entrar en el estudio pormenorizado de las mismas sin hacer referencia a una serie de particularidades reguladas en las Disposiciones Adicionales, destacando las siguientes:

- Medidas específicas para el ámbito local, contempladas en la Disposición Adicional Primera, destacando la no aplicación de 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.
- Medidas de seguimiento de la temporalidad y de seguimiento presupuestario, en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera.
- Medidas de agilización de los procesos selectivos en las Disposición Adicional Cuarta, previendo la posibilidad de crear bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o incluirlas en las existentes, para quienes no hayan superado el proceso selectivo.
- Dos polémicas Disposiciones Adicionales, relacionadas entre sí, la Sexta y la Octava, ésta última objeto de numerosas críticas y de muy diferentes interpretaciones, calificada por Boltaina Bosch como un “rompecabezas interpretativo fruto de una pésima técnica legislativa”²⁷.

Reseñar, en último lugar, la Resolución de la Secretaría de Estado de la Función Públicas sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, lo que ya pone de manifiesto la dificultad de aplicación que suponen estos procesos, regulados básicamente en el artículo 2 y en dos disposiciones adicionales, y como veremos, las numerosas ambigüedades, dificultades de interpretación y por tanto de aplicación. Destacar que estas Orientaciones no han sido publicadas oficialmente en ningún diario oficial, siendo una guía a tener en cuenta por los operadores jurídicos, pero sin vinculación jurídica alguna. Estas Orientaciones, “se dictan con la finalidad de dar un tratamiento armonizado a estos procesos en todo el territorio, a partir del carácter básico de la Ley 20/2021; fueron elaboradas previa consulta y debate con los representantes de las Comunidades Autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, así como con las organizaciones sindicales más representativas en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sindical relativo al Plan de Choque para reducir la temporalidad de las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021. Claramente se basaban en la experiencia de procesos previos de estabilización (...). pretendían servir de guía a las diferentes Administraciones Públicas, pero sin imposición alguna”²⁸. También las distintas Comunidades Autónomas han dictado Orientaciones de aplicación al personal de las mismas, a modo de ejemplo podemos citar el Decreto-ley 12/2022, de 29 de noviembre, por el que se regulan los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 d diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se establecen medidas de

27 BOLTAINA BOSCH, JAVIER (2022) “Función Pública. Reflexión crítica a las Orientaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre aplicación de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad: finalidad, objeto y plazas a estabilizar (primera parte). Empleo público. Plan de Estabilización. La Administración Práctica, nº. 7/2022, editorial Aranzadi, página 10).

28 RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, MIGUEL (2023), op.cit. Pág.79-80

utilización de dichos procedimientos y se adoptan, con carácter temporal, medidas en materia de selección de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía.

5.4.2.- Plazas que han de ser objeto de estabilización

De la lectura del artículo 2.1 y las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava, se deriva que las plazas que han de ser incluidas, con carácter preceptivo, en los procesos de estabilización deben reunir los siguientes requisitos:

- Han de ser de naturaleza estructural (requisito objetivo).
- Han de estar dotadas presupuestariamente (requisito económico).
- Han de estar ocupadas temporal e ininterrumpidamente (requisito temporal).

La identificación de estas plazas en cada una de las Administraciones Públicas requiere un profundo trabajo y análisis, pues resulta necesario analizar las situaciones de hecho y de derecho que pueden incorporarse al proceso de estabilización para ser incluidas en la oferta de empleo extraordinaria. Este análisis va a exigir una relación de la situación de cada una de las plazas, y una motivación en la que se exponga los motivos por los que se incluyen todas y cada una de ellas en los procesos de estabilización, por lo que resulta preciso incorporar una Memoria o Plan de Estabilización, que será el bastión fundamental de los procesos. Asimismo, este documento va a ser un exponente de la situación de la que parte cada Administración, identificando las plazas que reúnen los requisitos para ser estabilizadas y calculando la tasa de temporalidad, para después compararlo con la situación tras la finalización de los procesos, permitiendo calcular la reducción de la tasa de temporalidad que se ha conseguido tras ellos. Es por ello que resulta aconsejable incorporar como primer documento en los procesos de estabilización un Plan de Estabilización en el que se analice, plaza por plaza, los requisitos que éstas han de reunir y que veremos a continuación de forma detallada.

5.4.2.1.- Plaza de naturaleza estructural

Establece el apartado 1 del artículo 2 que se autoriza una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural. Esta naturaleza estructural ha sido definida por la Resolución de la Secretaría de Estado de la Función Pública como “aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciadas de la actividad ordinaria. Con carácter general estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, especialmente en relación con la Administración local, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, a través del instrumento jurídico oportuno”.

Debe pues entenderse como plaza de carácter estructural aquélla que se integra en la estructura de la organización y que tiene por cometido actividades y funciones permanentes, y “precisamente por

esa permanencia y esa continuidad en el tiempo han pasado a formar parte del núcleo competencial propio, porque si bien no tiene que coincidir con la definición clásica de competencia propia o impropia de la Administración, el mero transcurso del tiempo y la apariencia de necesidad e interés público de la actividad la ha “transformado” en estructural”²⁹. Siguiendo con la definición de estructural de Losa Muñiz, el factor temporal definido por la Jurisprudencia ayuda a concretar esta naturaleza estructural, así, no se acepta que la prolongación de la temporalidad en una franja que oscila entre los tres y cuatro años como marco máximo, no siendo posible considerar coyuntural una plaza cuando se supera este plazo, en base a ello podemos afirmar como criterio temporal que son estructurales aquellas plazas que llevan más de tres años (doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2021). Ahora bien, en este carácter estructural “existe un cierto margen de apreciación, y para ellos es imprescindible que se motive desde el punto de vista técnico en el documento de la memoria del Plan de Estabilización, los límites legales y el porqué de la determinación de los puestos estructurales a incluir en el mismo”³⁰.

Como delimitación negativa, interesa destacar que las plazas no tienen porqué estar financiadas con fondos propios, pueden ser plazas subvencionadas o incluidas en planes financiados con fondos externos y, además, la ley opta por un carácter antiformalista de las plazas, no siendo necesario que estén incluidas en la plantilla, en la Relación de Puestos de Trabajo u otra forma de organización de los recursos humanos, es decir, lo importante es la realidad de los hechos, la existencia de una plaza estructural, y no la formalidad de que esté o no incluida en un documento aprobado oficialmente. Ahora bien, una cosa es que para que una plaza sea considerada estructural no sea necesario la formalidad de su existencia, y otra cuestión diferente es que para la puesta en marcha de su cobertura mediante estabilización no resulte preciso la creación de la misma. Siguiendo con la idea del Plan de Estabilización, en el mismo debe, proponerse la creación de aquellas plazas que, cumpliendo con los requisitos que exige el artículo 2.1 LRT, vayan a ser objeto de inclusión en la oferta de empleo extraordinaria, para lo que previamente habrá que aprobar la plantilla de personal. Esta afirmación nos lleva a otra cuestión que no está ni resuelta ni regulada por la ley, cual es la naturaleza de la plaza a crear, su régimen jurídico, funcional o laboral. Como hemos visto, estas plazas a estabilizar están ocupadas de manera temporal e ininterrumpidamente por personal que puede tener una relación laboral o funcional con la Administración y en muchas ocasiones nos encontramos con la naturaleza laboral pero el desempeño de potestades administrativas o públicas, por lo que, en consonancia con el artículo 9.2 TREBEP, deben ser desempeñadas por funcionarios públicos; en este supuesto ¿habría que crear la plaza de funcionario y estabilizarla así? Cuestión difícil

29 LOSA MUÑIZ, VIRGINIA (2022). “Análisis y propuestas para la identificación de plazas objeto de procesos especiales de estabilización y su instrumentación”. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº II, Sección Análisis, Mayo 2022, Wolters Kluwer, página 65.

30 JAÑEZ FRANCO, RAQUEL/GARCÍA LEAL, JUAN RAMÓN (2022). “Aspectos prácticos en la tramitación de los procedimientos de consolidación y estabilización como medida de choque al empleo temporal de las Administraciones Públicas. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº 1, Sección Empleo público local, enero 2022, Wolters Kluwer, página 73.

de resolver pues, por un lado, no hay que olvidar que se pretende regularizar una situación irregular, por lo que puede pensarse que lo más adecuado sea estabilizar a la misma plaza ocupada; por otro lado, siguiendo a Losa Muñiz “es una paradoja grande y dificultosa intentar poner orden en el desorden manteniendo situaciones insostenibles. Si convertimos las plazas (desempeñadas por personal laboral temporal) a naturaleza funcionarial, podemos encontrarnos con serios problemas derivados de despidos improcedentes. Si no cambiamos la naturaleza y estabilizamos personal de naturaleza laboral que desempeña funciones de tipo administrativo, bajo la posterior premisa de que dichas plazas sean luego objeto de funcionarización, no debemos olvidar que dichos procesos son de carácter voluntario, con lo que nos encontramos con una realidad que prácticamente debemos aceptar, máxime cuando estas personas vienen ejercitando dichas funciones a lo largo de numerosos años, sin haberse declarado nulas de pleno derecho”³¹. Considero que debe aprovecharse esta ocasión de “ordenar el desorden” y hacerlo de manera definitiva, de tal forma que, al margen de la relación laboral o funcionarial de carácter temporal que exista, la plaza debe crearse con la naturaleza de las funciones propias de la misma, si son administrativas, debe crearse la plaza de funcionario, para así regularizar de forma correcta y definitiva la situación y no prolongar las situaciones irregulares tras los procesos de estabilización, manteniendo personal laboral (ya fijo) desempeñando funciones propias de los funcionarios públicos. Igualmente, esta regularización definitiva a la que me he referido resulta aconsejable por aplicación de los principios de eficacia y economía administrativas, evitando un primer procedimiento de estabilización y un segundo de funcionarización, con el inconveniente, éste último, de ser de carácter voluntario.

5.4.2.2.- Plaza dotada presupuestariamente

Las plazas objeto de estabilización han de estar dotadas presupuestariamente y de la resolución de estos procesos no puede derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos. La dotación presupuestaria resulta bastante sencilla cuando se trata de plazas creadas, vacantes y ocupadas por personal interino, ya sea de naturaleza funcionarial o laboral; si bien esta tarea se complica cuando se trata de nombramientos temporales para la ejecución de programas o para el supuesto de “exceso o acumulación de tareas”. “En cualquier caso, estas dotaciones existen y aparecen consignadas y dotadas presupuestariamente, y en el momento que se proceda a la sustitución del personal no permanente por permanente, se habrá de proceder a la oportuna compensación a través de la correspondiente transferencia de créditos presupuestarios”³². Lo importante es que el presupuesto de personal así como el número de efectivos no varíe antes y después de los procesos de estabilización, tan sólo se vea modificada la naturaleza de la relación con la Administración que pasa de ser temporal

31 LOSA MUÑIZ, VIRGINIA (2022). op.cit. Pag. 67.

32 MAURI MAJÓS, JOAN (2022). “Los procesos de estabilización del personal funcionario interino en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº II, Sección Opiniones, mayo 2022, página 93.

a ser permanente, de ahí que haya que destacarse nuevamente la importancia de la Memoria/Plan de Estabilización que va a permitir realizar esta comparativa con bastante facilidad.

5.4.2.3.- Plaza ocupada ininterrumpidamente

Con carácter general, el artículo 2.1 LRT exige que las plazas hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, que como veremos deben convocarse por concurso-oposición. A esta regla general hay que añadir otro plazo establecido por la Disposición Adicional Sexta, que establece con carácter excepcional por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 (estructurales y dotadas presupuestariamente) hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Y para terminar de enmarañar el sistema, la Disposición Adicional Octava, establece la inclusión de plazas adicionales a las contempladas en la Disposición Adicional Sexta, concretamente aquellas plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal (no se remite al artículo 2.1 ni añade la característica de ocupación de manera ininterrumpida) por personal con una relación de esta naturaleza (temporal), anterior al 1 de enero de 2016.

Analicemos por partes este último requisito de plaza ocupada ininterrumpidamente, requisito exigido para la cobertura con carácter general del artículo 2.1 y para la cobertura con carácter excepcional de la Disposición Adicional Sexta, dejando para el final el galimatías de la Disposición Adicional Octava en la que no se incluye este requisito de la ininterrupción.

El concepto ininterrumpido en sentido estricto implica que no sea posible convocar una plaza que hubiera sufrido una interrupción, interpretación que es muy estricta y que ya había sido matizada por el documento denominado “Criterios comunes de la Secretaría de Estado” del año 2017, que indicaba que no necesariamente tiene que producirse una sucesión de fechas entre la finalización de un contrato o el cese de un funcionario y el alta de otro; cuestión que apunta Losa Muñiz, bajo la denominación de la “quebrada cadena de contrato” (STS de 21 de septiembre de 2017). Siguiendo la línea de esta Circular del año 2017, en la que se afirma que “no supone una ininterrupción a estos efectos los períodos de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o laboral tras el cese del anterior”³³; las Orientaciones dictadas por la Secretaría de Estado de 1 de abril de 2022, señalan en su punto 1.3 como concepto de ocupación ininterrumpida el indicado anteriormente, si bien, añade un plazo concreto, al establecer que “en ese caso (trámites para nuevo nombramiento) y sin perjuicio de las diferencias en la gestión de cada Administración, podrá considerarse que no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses”. En este sentido puede afirmarse que existe un consenso en que el concepto de ininterrumpido debe interpretarse en sentido amplio y

33 LOSA MUÑIZ, VIRGINIA (2022). op.cit. Pag. 69.

abierto, como afirma Boltaina Bosch, es lo que se denomina “la ininterrupción que permite interrupciones cual oxímoron”³⁴. Ahora bien, el plazo de tres meses fijado por las Orientaciones no debe entenderse como preceptivo, en primer lugar, porque como se ha indicado anteriormente, estas Orientaciones carecen de valor jurídico y son más bien una guía para el operador jurídico y, en segundo lugar, porque la propia redacción de estas Orientaciones precisa “sin perjuicio de las diferencias en la gestión de cada Administración”. Es por ello que lo importante es que se acredite correctamente que la interrupción de la ininterrupción ha sido por el tiempo necesario para la cobertura nuevamente de la plaza, que puede ser de tres meses o más, piénsese por ejemplo en las suspensiones de los procedimientos administrativos derivados de la pandemia.

Llegados a este punto podemos afirmar que, de acuerdo con el artículo 2.1 y Disposición Adicional Sexta LRT, las plazas a incluir en esta oferta extraordinaria, además de ser estructurales y estar dotadas presupuestariamente, han de haber estado ocupadas de forma temporal (es decir por personal con una relación no permanente) e ininterrumpidamente con anterioridad a los siguientes plazos:

- En los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (proceso de cobertura general).
- Con anterioridad a 1 de enero de 2016 (proceso de cobertura excepcional).

¿Qué añade la polémica Disposición Adicional Octava? Como hemos indicado anteriormente, esta disposición, adiciona plazas a la disposición adicional sexta. Bajo el título de “identificación de plazas a incluir en las convocatorias de concurso” señala que: “adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anteriores al 1 de enero de 2016”. Destacan dos cuestiones de esta redacción, habla de personas, contrariando todo el espíritu de la ley del que se deriva firmemente que se estabilizan plazas, no personas; y no añade el requisito de la ininterrupción. Resulta interesante conocer el origen parlamentario de esta Disposición Adicional, no incluida en el texto Del Real Decreto-Ley 14/2021, ni tampoco propuesta por ningún grupo parlamentario, a diferencia de la sexta, con la finalidad de realizar una interpretación lo más ajustada a los criterios de la hermenéutica. Del Boletín Oficial de las Cortes Generales Serie A, nº 63-3, de 21 de octubre de 2021, el Grupo Parlamentario Republicano presenta una enmienda (nº 145), que intenta excluir de la Disposición Adicional Sexta el término “ininterrumpido”, sin embargo, esta enmienda se rechazó pues como puede saberse aparece incluso en la mencionada disposición, si bien esta finalidad de ampliar el ámbito objetivo terminó incluyéndose en una nueva disposición, la octava, de cuyo origen puede destacarse una intervención en Pleno del representante del grupo parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, que expresamente dice: “es importante esta última disposición (la octava) porque no solo opera sobre las plazas, sino que opera también sobre las personas”. Ciertamente, en esta Disposición

34 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Pág. 40.

se ha querido incidir sobre las personas, concretamente aquellas que llevan más de cinco años en la administración, aunque la plaza no cumpla los requisitos de la Disposición Adicional Sexta³⁵.

Esta Disposición Adicional Octava, incluida a última hora en el texto de la ley, ha sido objeto de numerosas críticas e interpretaciones. Haciendo un análisis de su interpretación según los criterios ordinarios de la hermenéutica jurídica, el primer criterio interpretativo es el “sentido propio de sus palabras”, y la literalidad impone entender que plazas no son personas; y el segundo criterio interpretativo es del “contexto”, pudiéndose apreciar que el conjunto de la ley sólo se refiere a plazas a lo largo de su articulado, concluyéndose que desde ambos criterios, la literalidad y el contexto, no hay duda de que desde un criterio jurídico esta disposición se refiere a plazas y no a personas³⁶. Afirma Fondevila Antolín como interpretación sistemática y razonable de las dos disposiciones que tratamos, en la que una habla de ocupación ininterrumpida (6ª) y otra de ocupación temporal (8ª), que “existe un amplísimo número de plazas, en el ámbito laboral temporal, especialmente en las entidades locales (uno de los más importantes agujeros negros de la temporalidad), referidas a un amplio abanico de servicios estacionales y periódicos que sin duda tienen un carácter estructural y estacional, que desde luego cumplen el requisito de “ocupación temporal” exigido por la norma, pero que en cambio no pueden acreditar la “ocupación ininterrumpida”, que exige la Disposición Adicional sexta, por su propia naturaleza. Así, corrobora esta interpretación la delimitación de la figura jurídica a la que deberían ser reconducidas todo este grupo de plazas estructurales, que no es otra que la del personal laboral fijo discontinuo”. Concluye que “solo estarían dentro del ámbito de aplicación de la disposición adicional octava, aquellas plazas estructurales que con anterioridad al 1 de enero de 2016 hubieran estado ocupadas temporalmente y que actualmente sigan siendo objeto de ocupación temporal y que por su propia naturaleza sean estacionales y periódicas”³⁷. En estos mismos términos interpretativos se pronuncia un sector doctrinal minoritario, afirmando que comprende aquellos servicios que, por su propia naturaleza, son interrumpidos al estar vinculados a una necesidad estructural de la Administración, pero de carácter estacional.

Más crítico en la interpretación de la Disposición Adicional Octava es Boltaina Bosch, que considera que la misma, además de tener una pésima técnica jurídica, tiene una redacción oscura “a posta”, añadiendo que “ha supuesto la puerta de entrada de cientos de miles de plazas por la modalidad de concurso y también la compleja aplicación de un precepto mal pensado, peor diseñado y redactado de manera incoherente y kafkiana”³⁸.

35 DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS PLENO Y DIPUTACIÓN PERMANENTE, Número 144, de 2 de diciembre de 2021, página 80. https://administracion.gob.es>espana>BO_cortes

36 FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2022). “Breves consideraciones sobre la aparente contradicción de las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”. El Consultor de los Ayuntamientos, N° 14, Sección Empleo Público Local, abril 2022, Wolters Kluwer, página 81.

37 FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2022) op.cit. Pág. 81

38 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), op.cit. Pág. 9

Siguiendo las Orientaciones de la Secretaría de Estado para la Función Pública, apartado 2.3, esta Disposición Adicional Octava se refiere a plazas vacantes ocupadas a la entrada en vigor de la LRT de forma temporal por personal temporal de larga duración, con anterioridad a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma Administración, estabilizándose la última plaza ocupada (por la persona). No deja de sorprender esta interpretación ya que, por un lado, incorpora el término de personal de larga duración, que no consta en la disposición que analizamos y, al añadir, que el análisis debe realizarse caso por caso, está apostando por un criterio “*ad personam*” en la estabilización no acorde con la Constitución, subjetivando la plaza a convocar en función de la persona que la ha ocupado; esta interpretación nos puede llevar a situaciones totalmente contrarias a una gestión correcta de los recursos humanos, así como a una interpretación contraria a los principios de promoción profesional. Piénsese en un empleado temporal que, con anterioridad al 1 de enero de 2016, viene desempeñando las funciones propias de un auxiliar y, debido a las circunstancias de la Administración, en el año 2019, pasa a desempeñar funciones propias de un técnico medio, aplicando la interpretación dada por las Orientaciones debe convocarse la plaza de técnico medio, realizándose una promoción interna encubierta, al afirmar que la plaza a estabilizar será “la última (...) ocupada”. A pesar de ello, hay que afirmar que estas tesis expuestas anteriormente y mantenidas por Fondevila Antolín, entre otros, han sido minoritarias en la aplicación de la D.A. 8ª, siendo la tesis dominante la apuntada, aquella que considera que las plazas objeto de la convocatoria han de estar vacantes, no puede tratarse de plazas fuera de plantilla (a diferencia de las plazas del artículo 2.1); además deben estar cubiertas temporalmente a 31 de diciembre de 2020 y ocupadas por una persona que mantenga un vínculo con la Administración convocante con anterioridad a 1 de enero de 2016 y; finalmente, que la persona que ocupe la plaza ha de ser un empleado temporal que ya lo fuera a 1 de enero de 2016, aunque lo haya sido de forma interrumpida, pues no se exige el requisito de la ininterrupción. Pero, además, no se estabiliza la plaza que la persona ocupara a 1 de enero de 2016, sino la que ocupa a 30 de diciembre de 2020. Este criterio adoptado por las Orientaciones y por la doctrina mayoritaria lleva a afirmar a Boltaina Bosch que se estabilizan personas y no plazas, “con independencia de si ha habido o no abuso, lo cual es realmente preocupante, en el supuesto de que esta persona ha sido beneficiada de una promoción progresiva a categorías o cuerpos superiores. La discriminación es tal que con la LRT adquirirán la condición de funcionario de carrera o laboral fijo, personal empleado temporal que, sin ningún esfuerzo, alcanzará aquello que otras personas empleadas en idénticas circunstancias sí han obtenido a base de demostrar la capacidad en un proceso selectivo”. Concluye entendiendo que esta Disposición Adicional ha de ser interpretada y aplicada exclusivamente al abuso de la temporalidad, constatado y certero, pues es ésa la finalidad de la LRT³⁹.

A modo de conclusión, y a pesar de las posibles situaciones discriminatorias que ello pueda ocasionar, hay que afirmar que el operador jurídico se viene inclinando por la doctrina mayoritaria

39 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022) op.cit. Página 49.

coincidente con las Orientaciones dictadas por la Secretaría de Estado para la Función Pública, por lo que ello puede suponer un coladero de situaciones personales que, vía esta disposición, no solo van a estabilizar por la vía excepcional (concurso de méritos), sino que además se van a beneficiar del último puesto ocupado haya existido o no abuso de temporalidad por parte de la Administración convocante.

5.4.3.- Personal afectado por la estabilización

Aclarada la afirmación que, como regla general, la LRT estabiliza plazas y no personas, es necesario puntualizar que estas plazas están ocupadas por personas con una relación no permanente con la Administración. Veamos qué tipos de empleados se ven afectados por estos procesos de estabilización, ello al margen de afirmar que cualquier ciudadano/a que cumpla los requisitos establecidos pueda presentarse al proceso de estabilización por aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad y, porque tal y como afirma la Exposición de Motivos de la Ley, son procesos abiertos no restringidos.

En primer lugar, y de forma sencilla, el personal funcionario interino que se encuentra desempeñando el puesto al menos tres años antes al 31 de diciembre de 2020, se ve afectado por este proceso de estabilización, ya sea funcionario interino por exceso de tareas o por programa que, una vez finalizado el plazo establecido, haya continuado desempeñando las funciones y manteniendo su relación temporal con la Administración; quedaría excluido aquel personal funcionario interino que ocupa una plaza de un funcionario con reserva de puesto, son los funcionarios “*sine die*”, en cuyo caso no se da el requisito del abuso de la temporalidad, pues el vencimiento de plazo de su nombramiento va indisolublemente unido al reservo del funcionario de carrera con reserva de puesto.

En segundo lugar, y así lo afirma la Orientación 1.5, los procesos de estabilización “podrán incluir las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia judicial siempre que las plazas cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija la ley”. Resulta llamativo que esta Orientación utilice el término “podrán”, cuando hemos visto que estos procesos de estabilización son obligatorios; que hable de características del personal y no de plazas y; llama la atención, que incluya únicamente el personal laboral indefinido declarado por sentencia judicial, olvidándose de aquellos que lo han sido por acuerdo de la Administración en la prestan los servicios, ello con anterioridad a la Ley de Presupuestos del año 2018 o, incluso de aquellos que carecen de toda declaración de personal laboral indefinido. Esta Orientación parece centrarse en el empleado, en la persona que haya sido declarado laboral indefinido no fijo, cuando ya debe estar más que sentado que se estabilizan plazas, no personas, por lo que debe resultar indiferente la situación particular en la que se encuentre el empleado, o los empleados, que haya venido ocupando esas plazas que cumplen los requisitos que estamos analizando. En estos términos se pronuncia Boltaina Bosch y Losa Muñiz, afirmando ésta última que desde el momento que queda aclarado que los indefinidos no fijos tienen naturaleza

temporal (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2021) todas las plazas ocupadas por personal de esta naturaleza que reúnan los requisitos fijados deben incluirse en los procesos de estabilización⁴⁰. Además, deben entenderse incluidas las plazas, de naturaleza estructural a tiempo parcial, en el sentido incluido en la Orientación 2.2., extendiéndolo por analogía, no solo al personal laboral temporal, sino también al funcionario interino a tiempo parcial.

5.4.4.- Plazos de los procesos de estabilización

En un análisis de las ventajas de la regulación de los procesos de estabilización, una de ellas es el establecimiento de unos plazos preceptivos y perentorios, dentro de los cuales, ha de realizarse la convocatoria de estos procesos de estabilización y finalizarse. Fija el artículo 2.2 LRT los siguientes plazos:

- Las ofertas de empleo deben aprobarse y publicarse antes del 1 de junio de 2022.
- La publicación de la convocatoria de los procesos selectivos debe producirse antes del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Esta regulación ha marcado una importante diferencia con las estabilizaciones reguladas en las leyes de presupuestos de los años 2017 y 2018, que no iban acompañadas de unos plazos de obligado cumplimiento, por lo que deja ver la preocupación del legislador por garantizar el desarrollo de los procesos de estabilización en todas las Administraciones Públicas y, por ende, cumplir con el objetivo último de la ley, que es reducir la tasa de temporalidad del empleo público por debajo del ocho por ciento. Así, estos plazos que tratamos han sido objeto de críticas muy positivas por gran parte de la doctrina más autorizada, que destacan la importancia de los plazos para garantizar la eficacia de los procesos de estabilización, señalando que “la fijación de plazos claros y concretos en la Ley 20/2021 busca no sólo reducir la temporalidad, sino también aportar seguridad jurídica a los empleados públicos afectados”⁴¹. Estos plazos perentorios han exigido a las Administraciones Públicas, especialmente a las locales, un gran esfuerzo y una diligencia en el cumplimiento de los mismos, pues en los seis meses que van desde la publicación de la LRT a la aprobación de la oferta extraordinaria se ha tenido que hacer un análisis pormenorizado de cada una de las plazas, comprobando los requisitos de las mismas, esto es, el denominado por Losa Muñiz Plan de Estabilización referido con anterioridad.

Quizás, como debilidad de esta regulación de los plazos, habría que destacar la ausencia de consecuencias en caso de incumplimiento, salvando la declaración genérica de responsabilidad de las Administraciones Públicas prevista en la nueva redacción de la Disposición Adicional Decimoséptima a la que nos hemos referido en el presente trabajo. Podría plantearse como consecuencia del

40 LOSA MUÑIZ, VIRGINIA (2022) op.cit.pág. 69.

41 DE LA QUADRA-SALCEDO FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, TOMÁS (2022). “Los retos de la estabilización del empleo público”. Revista Española de Derecho Administrativo, volumen 199, páginas 45-49.

incumplimiento de los plazos la aplicación del artículo 48.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que establece que “la realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo”; para ello lo esencial es que de la regulación del plazo se desprenda ese carácter imperativo, insubsanable que provoca la anulabilidad⁴². En este caso puede afirmarse que el plazo afecta a la naturaleza esencial del trámite para cumplir con el mandato legal, no se trata de simples actuaciones administrativas, sino ante plazos que conllevan efectos intrínsecos y esenciales, por lo que puede ser reconducido a la consecuencia de la anulabilidad.

5.4.5.- Sistemas de selección: concurso-oposición y concurso de méritos

5.4.5.1.- Principios generales

Realiza una declaración impecable el artículo 2.4 LRT, señalando que la articulación de los procesos selectivos garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo ser los procesos objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales y, dando la opción, de articularse medidas que permitan una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas. Se trata de una declaración de los principios que rigen el acceso al empleo público, tanto a nivel constitucional, como a nivel de su desarrollo normativo a través del TREBEP, y que ha sido tachado por algún sector doctrinal como muy reiterativo y, por tanto, con un trasfondo cual es que el gestor jurídico deduzca que la regulación de los procesos selectivos que veremos más adelante vela por el cumplimiento de tales principios. Por otro lado, resulta bastante plausible que se aluda a la posibilidad de coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas y habría sido deseable esa coordinación, en este sentido se ha reclamado la necesidad de unificar los baremos de valoración de méritos entre las distintas Administraciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la justicia en el proceso, si bien, más allá de las Orientaciones de la Secretaría para la Función Pública, no ha existido coordinación alguna, lo que ha llevado a una diversidad de situaciones, con procesos y bases muy variadas en función de los gestores de cada Administración, de las interpretaciones y de la situación real de cada una de ellas. También este apartado 4 del artículo 2 incluye la negociación colectiva, lo cual está en consonancia con las materias negociables contempladas en el artículo 37 TREBP, aunque tampoco ha sido bien aceptado por la doctrina, pues “el deber de negociar los concursos supuso un factor de enorme complicación en su implantación. (...) También supuso someter a las entidades públicas a una gran presión dado lo que estaba en juego (los puestos de trabajo de muchos de sus empleados) y las tensiones que supone negociar estas materias con los representantes de sus plantillas”⁴³.

42 MARQUINA FUENTES, Directora Campos Acuña, Concepción (2021), obra “Comentarios de la Ley 39/2015”, El Consultor de los Ayuntamientos, Wolters Kluwer.

43 RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, MIGUEL (2023), op.cit. Pág.79-80

Tras ello, regula el artículo 2 los procesos selectivos de carácter general, a los que hay que añadir los procesos excepcionales y extraordinarios contemplados en las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava, por ello, para realizar un análisis ordenado de los mismos se diferenciará entre procesos selectivos ordinarios por concurso-oposición del artículo 2.4. y procesos selectivos extraordinarios por concurso de las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava.

5.4.5.2.- Procesos selectivos ordinarios por concurso-oposición del artículo 2.4 LRT

Será de aplicación este proceso selectivo, como ya hemos visto, para las plazas estructurales que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (como mínimo los años 2018, 2019 y 2020). La regulación de este proceso es bastante escasa, lo que sorprende si lo comparamos con la diversidad de méritos a los que ha dado pie, casi tantos como Administraciones. De la lectura de párrafo segundo del artículo 2 podemos señalar las siguientes notas que caracterizan el concurso oposición, añadiendo los criterios fijados por las Orientaciones dictadas por la Secretaría de Estado para la Función Pública en su Orientación 3.4.1:

- Valoración de la fase de concurso de un cuarenta por ciento, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate. Añaden las Orientaciones como posibles méritos objetivos de valoración los siguientes:
 - ✓ Méritos profesionales que supondrán un máximo del 90% de la puntuación:
 - Servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo o escala o como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración a la que se desea acceder, es decir, a la Administración convocante.
 - Servicios prestados como personal funcionario interino en otros cuerpos o escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante.
 - Servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos y escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas.
 - Servicios prestados en el resto del sector público.
 - ✓ Méritos académicos u otros méritos que supondrán, como mínimo, un 10% de la valoración de la fase de concurso:
 - Por la posesión de titulaciones académicas o profesionales oficiales de nivel igual o superior distintas a la requerida para el acceso al cuerpo, escala o categoría correspondiente.

- Por los cursos de formación recibidos o impartidos, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes para la Formación Continua de las Administraciones Públicas orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala o en la categoría profesional a la que se desea acceder.
- Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho cuerpo, escala o categoría a la que se desee acceder
- Valoración de la fase de oposición, con un 60%, añadiendo el precepto que los ejercicios de esta fase pueden no ser eliminatorios en el marco de la negociación colectiva establecido en el ya citado artículo 37.c) TREBEP. Reafirma esta Orientación que la fase puede no ser eliminatoria, añadiendo que en todo caso deberá fijarse la puntuación directa mínima para superar la fase de oposición, permitiendo que el número de aprobados sea superior del número total de plazas a cubrir.

De la lectura de estas orientaciones, en primer lugar, destaca que de forma obligatoria la fase de concurso comprenderá el 40% del total de la valoración, sin posibilidad de un porcentaje mayor ni menor, dando prioridad a la experiencia al hablar de “mayoritariamente”, esta opción de prioridad mayoritaria podría haberse traducido en porcentaje superior al 50% dejando margen para que la Administración convocante fijara el porcentaje que considerara, sin embargo y de manera llamativa, las Orientaciones traducen esa prioridad mayoritaria en un 90%, lo que supone valorar prácticamente la experiencia en la fase del concurso, convirtiendo en residual el resto de los méritos. Con ello se “se quiebra cualquier lógica en relación al artículo 61.3 del TREBEP, que señala que la valoración de los méritos sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará en ningún caso por sí misma el resultado del proceso selectivo”⁴⁴. Pero lo más llamativo es que en la propuesta de valoración de méritos de las Orientaciones, la valoración de la experiencia (que como se ha señalado puede ser de hasta el 90%) viene diferenciada según sea en la misma Administración convocante o en otra, diferenciación que no se encuentra recogida en el tenor literal del precepto y que ha sido añadida por estas Orientaciones, quizás fruto de la negociación con los sindicatos. En relación a ello han sido bastante los sectores críticos que han afirmado la ilegalidad del establecimiento de una valoración diferenciada de la experiencia cuando sus funciones son idénticas o similares en el mismo o similar puesto de trabajo, doctrina firmemente asentada por el Tribunal Supremo y recogida en la reciente Sentencia de 18 de octubre de 2022 que indica que “(...) Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las circunstancias el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea, los servicios prestados (...) debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución y, en relación con él, de su artículo 103.3”. Esta sentencia “es una simple continuación de la doctrina consolidada en la doctrina del Tribunal Supremo. (...)”, destacando la Sentencia de 25 de abril de 44 BOLTAINA BOSH, XAVIER (2022). Op.cit. Pá. 46

2012 que viene a decir que “no importa “dónde”, sino “qué y cómo” se presta. De ahí que la perversa praxis de incluir en la convocatoria referencias excluyentes de la experiencia acuñada en administraciones distintas de la convocante, sin fundamento objetivo, ha de desterrarse, tal y como el Supremo ha precisado siguiendo la firme estela sentada por una temprana sentencia del Tribunal Constitucional que rechazó la exclusión de la valoración de la experiencia como auxiliar administrativo prestada en Ayuntamiento distinto al convocante”⁴⁵.

A pesar de ello, y de que a fecha de publicación de la LRT y de redacción de las Orientaciones ya tenía más que estar aprendida y asumida la doctrina expuesta, lo cierto es que las Orientaciones recogen esta diferenciación de valoración sin exigir una motivación, sino de forma general, lo que llevará futuros pronunciamientos judiciales como el apuntado, y ello, porque de una visión de las bases de selección publicadas en los procesos de estabilización, especialmente en el ámbito de las Administraciones Locales, se desprende que se han asumido con carácter general estas Orientaciones, las cuales, a juicio de Boltaina Bosch rompen el esquema de legalidad y también los principios más elementales que ha señalado la justicia constitucional, llegando a afirmar que una combinación bien articulada y orientada a favorecer a los empleados de la propia Administración convierte este proceso en un proceso restringido de facto con apariencia de proceso libre⁴⁶.

En cuanto a la fase de oposición, lo más novedoso y a la vez conflictivo, es la posibilidad de que no se establezca como eliminatorio, lo cual puede acordarse en el seno de la negociación colectiva. Esta posibilidad contraviene lo establecido en el TREBEP que no permite continuar en el procedimiento sin superar la fase de oposición, lo que produce el denominado “*efecto mochila (declarado inconstitucional STC 67/1989), en base al cual, si no se supera la fase de oposición puede seguirse en el proceso de selección recurriendo a los méritos que, por regla general, son los servicios prestados en la Administración convocante. Esto es, recurrir a la abundancia de méritos de quien es aspirante para compensar la debilidad de la puntuación lograda en la fase de oposición*”⁴⁷. Resulta evidente que lo que se pretende con esta redacción es facilitar, al máximo que adquieran la condición de fijeza, el personal interino y laboral temporal de la Administración convocante, pero se corre el riesgo de incurrir en inconstitucionalidad y desprofesionalizar a la Administración Pública, pues si bien, la experiencia es importante, el conocimiento no lo es menos, sobre todo en un momento de tanta convulsión legislativa.

5.4.5.3.- Procesos selectivos extraordinarios por concurso de las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava

45 FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2023). “El Tribunal Supremo ilumina el rumbo a los navegantes en el proceloso mar de la estabilización: en la valoración de la experiencia no vale todo”. El Consultor de los Ayuntamientos, N° 2, sección Empleo Público Local, febrero 2023, La Ley, página 2.

46 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022). Op.cit. Pá. 47

47 BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022). Op.cit. Pá. 44

Será de aplicación este proceso selectivo, como ya hemos visto, para las plazas estructurales que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero de 2016 y, resulta obvio, continúen a 31 de diciembre de 2020. Igualmente, es de aplicación a aquellas plazas estructurales ocupadas de forma temporal, sin ser necesario el requisito de la ininterrupción, antes del 1 de enero de 2016, “se presenta como un procedimiento especial dentro del general previsto en la ley para beneficiar a algunos trabajadores públicos cuya situación de temporalidad presentaba también alguna especialidad”⁴⁸. Este proceso selectivo se regula en la Disposición Adicional Sexta, siendo de aplicación por extensión a las plazas que se incorporen vía Adicional Octava, y establece expresamente la obligación (“convocarán”) de las Administraciones Públicas de convocar, con carácter excepcional, por el sistema de concurso, las plazas indicadas anteriormente; añadiendo que, al tratarse de un supuesto excepcional, debe realizarse por una sola vez y respetando los plazos señalados en el artículo 2 LRT. Las Orientaciones, haciendo una mención al artículo 61.6 párrafo segundo TREBEP y a la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la excepcionalidad del concurso de méritos, establece en su Orientación 3.4.2 que, a modo orientativo, pueden incluirse los méritos profesionales (experiencia) establecidos en los procesos selectivos analizados en el punto anterior, pero indicando que no pueden suponer más del 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos de un 40%. Insiste esta Orientación en reiterar la prohibición de que los procesos sean restringidos, es decir, “que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengán ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza”.

En relación a este proceso por concurso, lo más discutible según la doctrina es si realmente concurre esa excepcionalidad que justifica la aplicación del concurso de méritos para el acceso al empleo público, ello al margen, de la propuesta/orientación de valoración de méritos que se da por analizada en el punto anterior. Se trata de un procedimiento con más lagunas que aciertos, inseguro jurídicamente y sobre el que recaerán numerosas sentencias judiciales a la vista de la articulación que del mismo están realizando las distintas Administraciones Públicas que, a pesar de regularse como “un proceso abierto y no restringido”, y por tanto, pudiendo presentar solicitudes todos aquellos interesados que reúnan los requisitos necesarios, lleva al resultado de ser el aspirante seleccionado el que venían ocupando la plaza con una relación no permanente con la Administración, y ello porque la práctica habitual viene siendo adaptar las bases al candidato, es decir, un proceso “*ad personam*”. Ello, además, ha sido objeto de críticas por algunos colectivos, cítese por ejemplo al Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local, que proclama que el ejercicio de las funciones públicas se demuestra y se gana mediante los correspondientes procesos selectivos, no se presume por el mero hecho de la experiencia; además de ser rechazado por agrupaciones y

48 RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, MIGUEL (2023), op.cit. Pág.75

asociaciones de funcionarios que, en su momento, adquirieron la condición de funcionarios mediante la superación de las distintas pruebas selectivas⁴⁹.

Al margen de ello, lo más cuestionado por la doctrina ha sido la concurrencia de la excepcionalidad que justifique la aplicación del concurso de méritos, y ello porque, a prima facie, la aplicación choca con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, según la cual la aplicación de este proceso mediante concurso de méritos ha estado justificado por situaciones tales como la emergencia de unas nuevas Administraciones, es decir, el nacimiento de las Comunidades Autónomas y el reconocimiento de los Ayuntamientos democráticos (SSTC27/1991, 151/71992, entre otras); la creación de un cuerpo nuevo (STC 137/1986) o la reforma integral de un sector de la función pública (STC 229/1994. LOGSE). La STC 130/2009, de 1 de junio fija doctrina indicando que “la situación excepcional que permitiría el uso de pruebas restringidas no puede ser consecuencia de las propias decisiones organizativas y de funcionamiento de la Administración mantenidas en el tiempo”, de ahí deviene la conclusión de “rechazar la argumentación de la Comunidad Foral para justificar la convocatoria de procedimientos restringidos, considerando que la causa no es excepcional sino que responde a una serie de decisiones de la propia Administración que no son equiparables a la puesta en marcha de una Comunidad Autónoma (...)”⁵⁰. Ello ha permitido afirmar que los supuestos “excepcionales” que han de concurrir según el TC para justificar la aplicación de este procedimiento no se dan, es decir, la calificación excepcional que realiza la LRT debido a la gran tasa de temporalidad no justifican el procedimiento establecido, pues el problema se debe a una pésima gestión del empleo público por los responsables públicos, no acreditándose el daño para la Administración Pública⁵¹. Tendremos que esperar al pronunciamiento de nuestro Tribunal Constitucional, que ya ha admitido a trámite una cuestión de inconstitucionalidad contra las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la LRT promovida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, por considerar “en la medida en que ese concurso ha de valorarse la experiencia en el cuerpo o escala de que se trate, esto es, dando primacía absoluta a la experiencia como funcionario interino, la regulación cuestionada podría resultar contrario al derecho de acceso a. Las funciones públicas en condiciones de igualdad (art. 23.2 CE). Ello toda vez que esa regulación no satisface los estándares que de manera reiterada ha venido estableciendo la jurisprudencia constitucional en relación con los procesos selectivos que incluyen facilidades de acceso a la función pública para los interinos, en cuanto a la exigencia de que se trate de

49 Declaración sobre la estabilización de plazas reservadas a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, aprobada por la Comisión Ejecutiva del Consejo General en sesión celebrada el día 2 de junio de 2022. www.cosital.sedipualba.es

50 FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2023). “El Tribunal Supremo y la estabilización (sentencia de 20 d julio de 2023): una nave vacía y con vías de agua. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº 11, Sección Empleo Público Local, noviembre 2023, Laley, página 3.

51 FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2022).” La conflictiva regulación y los límites en la aplicación de la “supuesta”excepcionalidad en los procesos de estabilización. Especial referencia a las disposiciones adicionales sexta y octava”. Revista El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados. Base de datos, julio 2022, La Ley 6943/2022.

atender circunstancias extraordinarias no imputables a la Administración, y de que se acuda al procedimiento de regularización por una sola vez”⁵².

Al margen del pronunciamiento que en su momento realice el Tribunal Constitucional, lo cierto es que estas Disposiciones son de preceptiva aplicación por las distintas Administraciones Públicas, y que los pronunciamientos judiciales están avalando, aunque no les corresponde, su constitucionalidad, en este sentido véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2023 dictada en un recurso interpuesto por el Consejo General del Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local contra el Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General del Estado, que declara que la Ley 20/2021 no incurre en inconstitucionalidad, aludiendo al parámetro de la alta tasa de temporalidad lo que permite la aplicación del proceso excepcional y por una sola vez contemplado en las Disposiciones Adicionales.

5.4.5.4.- Otras cuestiones del proceso de estabilización

Para finalizar con la regulación de los procesos de estabilización hay que indicar que el artículo 2 en su apartado 6 contempla una compensación económica equivalente 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 que estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo. Añade la peculiaridad para el personal laboral, consistiendo la indemnización en la diferencia entre el importe señalado anteriormente y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato. Se trata de una medida compensatoria para aquel personal que, tras una larga vida en la Administración, ve finalizada su relación, si bien, habría que añadir que resulta complicado que, tal y como se están planteando las bases por las distintas Administraciones Públicas, que se de este supuesto. Como no podía ser de otra manera, la compensación económica no procede si el candidato o candidata no participa en el proceso selectivo. A pesar de la claridad de esta disposición, es decir, no procedencia de la compensación si no hay participación en el proceso selectivo, están recayendo pronunciamientos judiciales en los que se reconoce este derecho, como ha sido la Sentencia número 129/2024, de 22 de marzo del Juzgado de lo social número 4 de Huelva, que afirma que “esta disposición constituye una auténtica novedad respecto del régimen jurídico vigente hasta el momento (...) y así, el Tribunal Supremo ha venido sosteniendo que salvo aquellos trabajadores que tienen la condición de indefinidos no fijos, los interinos no tienen derecho a la indemnización. (...) Como establece la Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en su sentencia de 14 de junio de 2023 (Recurso nº 501/2023) la novedad que introduce el artículo 2 es el reconocimiento de una compensación económica (...) al

52 NOTA INFORMATIVA Nº 53/2024, de 22 de mayo del Tribunal Constitucional, Gabinete del Presidente, oficina de prensa., <https://www.tribunalconstitucional.es>notasdeprensa>

personal laboral temporal, que estando en activo, viera finalizada su relación con la administración en caso de no superación del proceso de estabilización. Por tanto, la salvedad que hace el último párrafo del precepto cuando señala que la no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo no dará derecho a compensación económica en ningún caso (...) no es aplicable al personal que ha adquirido la condición de indefinido no fijo al que, como hemos visto la jurisprudencia le reconoce una indemnización de 20 días de salario por año de servicio cuando su cese se produce por cobertura reglamentaria de la plaza que venía ocupando”.

Asimismo, interesa destacar que la Disposición adicional Cuarta abre la puerta para crear bolsas de personal funcionario interino o laboral temporal con aquellos candidatos que, habiéndose presentado a los procesos o selectivos, no los hayan superado. Una previsión, por un lado encomiable en el sentido de contar con personal ya seleccionado para el caso de necesidades urgentes o temporales, pero por otro lado, peligrosa porque abre la puerta de nuevo a la contratación de personal no permanente, por lo que el uso del personal de estas bolsas queda sujeta a la responsabilidad de la Administración, debiendo tirar de ellas en los casos, formas, circunstancias y plazos reguladas en el nuevo artículo 10 y artículo 11.3 del TREBEP para evitar un nuevo abuso de la temporalidad.

VI.- APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ARTÍCULO 2 Y 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

El Ayuntamiento de Lepe ha culminado todo el proceso de estabilización lo que permite, a través de la exposición de los trámites realizados, ver la tasa de temporalidad que tenía antes de los citados procesos, y la obtenida tras ellos, así como el desarrollo del procedimiento en los plazos marcados por la Ley. Con el ánimo de ser lo más claros posibles en la exposición, se relacionan cada uno de los trámites realizados de manera esquematizada:

1. Elaboración de borrador de Plan de estabilización, denominado PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, acompañado de la Memoria Técnica de las plazas a incluir en el proceso de estabilización y de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria.
2. Negociación en el seno de la Mesa General de Negociación y adopción de acuerdo por unanimidad con fecha 16 de noviembre de 2021. (Aclarar que el acuerdo no es preceptivo, lo realmente preceptivo es la negociación).
3. Aprobación, del Plan de Estabilización junto con la Memoria Técnica por acuerdo del Pleno de la Corporación en sesión celebrada con fecha 25 de noviembre de 2021 (Anexos I y II). Indica el Plan que el Ayuntamiento de Lepe cuenta con una plantilla de 492 empleados públicos, acompañando el plan una relación de cada tipo de personal (funcionario de carrera, interino, laboral fijo, laboral indefinido no fijo, temporal y bolsas de empleo) así como las plazas vacantes de ofertas de empleo público anteriores. De acuerdo con los datos que se

exponen, la **tasa de temporalidad del Ayuntamiento de Lepe en noviembre de 2021 se sitúa en el 61,38%**. En la redacción del plan se explican los trámites a seguir, así como los requisitos de las plazas para ser incluidas en el proceso de estabilización, es decir, plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en los términos del artículo 2 LRT (concurso-oposición) y en los términos de la Disposición Adicional Sexta (concurso de méritos). Igualmente, se expone el ahorro que para el Ayuntamiento supone este proceso, por lo que de él no se va a derivar incremento presupuestario alguno, sino al contrario, ello debido a que la cotización por desempleo desciende de un 6,70% al 5,50%. También interesa destacar que se ha optado por crear las plazas conforme a las funciones que realmente desempeñan, es decir, a pesar de ser la relación de personal laboral temporal, las plazas cuyas funciones eran propias de funcionarios se han creado como tales, en base al principio de eficacia y evitar una posterior funcionarización.

4. Aprobación de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Lepe por acuerdo de pleno de 25 de noviembre de 2021. Recuérdese que las plazas a estabilizar no tenían por qué estar previstas en los instrumentos de ordenación del personal, pero que ello iba a exigir la adaptación de los mismos, es por ello la preceptividad de aprobación de la plantilla contemplando las plazas que se han identificado como susceptibles de ser estabilizadas (publicación en BOP Huelva, nº 73 de 19 de abril).
5. Aprobación de Oferta de Empleo Público Extraordinaria por acuerdo de Junta de Gobierno Local y publicación en BOP de 31 de mayo de 2022 (plazo máximo legal 1 de junio de 2022).
6. Aprobación de convocatoria y Bases que han de regir los procesos de estabilización por concurso por acuerdo de Junta de Gobierno en sesión celebrada con fecha 3 de noviembre de 2022.
7. Aprobación de convocatoria y Bases que han de regir los procesos de estabilización por concurso-oposición por acuerdo de Junta de Gobierno en sesión celebrada con fecha 3 de noviembre de 2022.
8. Publicación en BOP de 18 de noviembre de 2022 (<https://sede.diphuelva.es>) de las bases mencionadas (por concurso y por concurso-oposición), también se cursa la publicación en el BOJA y en la sede electrónica y anuncio de la convocatoria publicada en el BOE con fecha 29 de diciembre de 2022.
9. Comunicación individualizada a cada una de las personas que vienen ocupando las plazas por la que se les informa de la plaza procediéndose a su identificación con el código que le ha sido asignada a cada plaza.
10. Tras el desarrollo del proceso se dicta Decreto de 24 de agosto de 2023 por el que se nombran funcionarios de carrera a los candidatos que han superado el proceso de concurso-oposición, así como nombramiento de personal laboral fijo y fijo discontinuo.

11. Tras el desarrollo del proceso, con fecha de 24 de agosto de 2023 se dictan sendos Decretos nombrando personal funcionario de carrera a los aspirantes que han superado el concurso de méritos, así como nombrando personal laboral fijo y personal laboral fijo discontinuo, procediéndose a su publicación en el BOP.
12. Remisión al Ministerio de Hacienda de los resultados del proceso de estabilización.

A modo de resumen del proceso interesa destacar del procedimiento:

a) Se convocaron las siguientes plazas un total de 210 plazas, de las que se tramitaron:

- Por el sistema de Concurso de Méritos, conforme a lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se convocaron las siguientes plazas:
 - Funcionarios: 67 plazas.
 - Personal Laboral Fijo: 123.
 - Personal Laboral Fijo/ Discontinuo: 9
- Por el sistema de Concurso- Oposición, conforme a lo establecido en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, se convocaron las siguientes plazas:
 - Funcionarios: 5
 - Personal Laboral Fijo:6

b) Los procesos selectivos que se llevaron a cabo respetaron los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo presentar solicitudes cualquier ciudadano o ciudadana que cumpliera los requisitos exigidos; las bases fueron objeto de publicación en los boletines correspondientes, se valoran los méritos dando prioridad a la experiencia. Las Bases de las convocatorias fueron objeto de negociación en el seno de la Mesa General de Negociación de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 20/2021 y en la Resolución de fecha 1 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la misma:

- En el Concurso de Méritos, siguiendo las Orientaciones aprobadas, en relación con los Méritos Profesionales, se otorgó más puntuación a los servicios prestados en la categoría objeto de la convocatoria en la Administración convocante, puntuándose además los servicios en distinta categoría en la Administración convocante, así como en otras Administraciones Locales y en otras Administraciones Públicas. En cuanto a los méritos académicos se puntuaron las titulaciones oficiales y los cursos de formación y perfeccionamiento.

- En el Concurso Oposición, se redujo el número de temas conforme a la Disposición adicional Primera.
- Los ejercicios de la fase de oposición no tenían carácter eliminatorio, si bien para continuar en el proceso el candidato, en la totalidad de la fase de oposición, compuesta de un tipo test (40 puntos) y caso práctico (20 puntos), debía obtener un mínimo de 20 puntos.
- De conformidad con las orientaciones la fase de oposición se valoraba con un 60% de la puntuación total y la fase de concurso 40%. Esta fase de concurso también valoraba los Méritos profesionales (36 puntos), otorgando más puntuación al trabajo desempeñado en puesto de igual categoría en la Administración Convocante. De igual forma, se valoraban los Méritos académicos (4 puntos) que incluían Titulaciones y Cursos de Formación y Perfeccionamiento.

c) En la modalidad de concurso- Oposición todas las plazas fueron cubiertas por el personal que las venía desempeñando. En cambio, en la modalidad de concurso de méritos, se debe distinguir:

- Plazas de Funcionarios: Todas las plazas fueron cubiertas por el personal que las venía desempeñando.
- Plazas de Personal Laboral Fijo:
 - Plaza Monitor COI: No fue cubierta por el personal que la venía desempeñando sino por una persona ajena al personal del Ayuntamiento de Lepe.
 - Plaza Oficial de Servicios: El aspirante que venía desempeñando la plaza no superó el proceso selectivo por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021 finalizó la relación laboral con el Ayuntamiento de Lepe.
 - Cuatro operarios de servicios múltiples no se presentaron a la estabilización, los cuatro finalizaron la relación laboral con el Ayuntamiento de Lepe.

d) No se presentó recurso alguno contra las bases. Contra los actos que conforman el desarrollo del proceso selectivo, únicamente se presentó reclamación previa a la vía laboral por uno de los operarios que no se presentó. Esta reclamación no se admitió a trámite, presentándose demanda ante el Juzgado de lo Social, que ha dictado sentencia condenando al Ayuntamiento a abonar al actor, en concepto de indemnización, la suma de 20.962,80 euros.

e) Tras la finalización de los procesos se ha alcanzado el objetivo de una tasa de temporalidad cercana al 8%, calculada a 31 de diciembre de 2023, fecha en la que la plantilla era de 424 empleados, de los que 385 eran funcionarios de carrera y personal laboral fijo y 39 temporales, de lo que resulta una tasa de temporalidad del 9,19%.

VII.- CONCLUSIONES.

A modo de conclusión y sin ánimo de reiterarme demasiado puede afirmarse, con carácter general, que la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la reducción de la Temporalidad en el Empleo Público ha sido, como su propio nombre indica, una medida de urgencia, precedido por un Plan de Choque, pero no una medida ni suficiente ni definitiva, ello al margen del resultado final que de su aplicación se derive, pendiente de la finalización del plazo fijado para culminar los procesos de estabilización que será el próximo 31 de diciembre de 2024, así como de los pronunciamientos judiciales que vayan recayendo.

Ahondando de forma más concreta y detallada, del presente trabajo se pueden deducir las siguientes afirmaciones:

- El conflicto del legislador en la aprobación de la norma, debiendo encontrar un equilibrio entre la estabilización y el respeto a los principios consnsitucionales que rigen el acceso al empleo público, decántandose aparentemente por la estabilización y el cumplimiento del compromiso de la reducción de la tasa de temporalidad hasta alcanzar la tasa del 8 por ciento.
- La regulación de dos tipos de medidas para luchar contra la temporalidad en el empleo público, la primera de ella con visión de futuro, esto es, para evitar un nuevo abuso por parte de las Administraciones en el uso de la figura del personal no permanente, ello lo hace mediante la nueva redacción del artículo 10 TREBEP que regula el funcionario interino y del artículo 11.3 TREBEP, regulador del personal laboral temporal. Con esta nueva regulación del personal funcionario interino se fijan plazos concretos y la obligación de la Administración de declarar de oficio el cese del mismo una vez que finalizan las causas que motivaron su nombramiento, imponiendo, en caso de incumpliendo el abono de una compensación económica. Esta medida a futuro va acompañada de una nueva redacción de la Disposición Adicional Séptima, en la que se realiza un llamamiento a la responsabilidad de las Administraciones Públicas, así como la nulidad de los acuerdos que contravengan la norma, a todas luces medidas insuficientes si lo que realmente se quiere es frenar el abuso de la temporalidad. Se ha desaprovechado la oportunidad para imponer sanciones y regular verdaderamente la exigencia de responsabilidad de los poderes públicos responsables de la aplicación de la ley.
- El otro tipo de medidas es la aplicación de un plan de choque para regular la irregularidad del alto porcentaje de empleados públicos no permanentes en la administración, plan que pasa por la autorización de una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, estableciendo plazos de obligado cumplimiento. Este plan de choque contempla dos tipos de procesos selectivos en los que la experiencia cobra un gran protagonismo, dando por hecho que el conocimiento no es tan importante, pues permite que la fase de oposición no sea eliminatoria. Pero donde cobra más relevancia el criterio de la antigüedad en la Administración es en las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª, que autorizan de manera excepcional y por una sola vez el

acceso al empleo público mediante el sistema de concurso de méritos. Del trabajo se concluye las dudas sobre la constitucionalidad de la medida al contravenir la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la aplicación de esta forma de acceso de carácter excepcional.

Con estas conclusiones surgen dos preguntas. ¿Por qué no ha aprovechado el legislador para imponer otras medidas tan necesarias para evitar la temporalidad? ¿Será ésta una solución definitiva?

Resulta decepcionante que, tras el análisis de las principales causas de la temporalidad en el empleo público, no se hayan adoptado medidas para solucionar el problema desde su origen, me refiero a medidas tales como obligar a la Administraciones a planificar sus necesidades de recursos humanos y a establecer procedimientos ágiles y eficaces para el acceso al empleo público, pero con una agilidad legítima, no vía estabilización, sino realmente realizar una profunda modificación de los procesos de selección. Añadir que pudiera haberse aprovechado esta modificación para imponer, no sólo la obligatoriedad de estos procesos que van a estabilizar estas plazas ocupadas por personal no permanente, sino también, para imponer la obligación de la planificación de las necesidades de recursos humanos por parte de las Administraciones, regulando plazos, medidas ante incumplimientos, herramientas más sencillas de planificación y, sobre todo, procesos o selectivos más ágiles y eficientes. Seguimos en la función pública anquilosados en los procesos que se regularon en el año 1984, rígidos y estrictos, consecuencia de la época del clientelismo del que venía España; sin embargo, y de manera sorprendente, tras muchos años y reformas legislativas, lo cierto es que los procesos selectivos siguen siendo largos, rígidos y, a veces, más de lo que nos gustaría, ineficaces porque no se selecciona al mejor candidato sino al que más sabe, forma de selección que, en los últimos tiempos, está siendo objeto de muchas críticas puesto que los denominados procesos de reclutamiento van por otro camino, por la búsqueda del aspirante más competente, pero de nuevo, la Administración se queda por detrás. La ausencia de estas medidas contesta a la segunda pregunta, claramente los procesos regulados en la LRT, así como el reforzamiento del carácter temporal de la figura del funcionario interino, no son definitivos porque son insuficientes, no han atacado al problema de fondo del empleo público, siendo una medida de choque, para solucionar un problema puntual pero que no va a evitar que de nuevo las Administraciones busquen fórmulas para atender a sus necesidades inmediatas, ya sea por imprevisibles, ya sea por ausencia de planificación. Medida de choque y alejada de ser realmente disuasoria y eficaz para garantizar la aplicación efectiva de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, como ya se ha apunta por el TJUE (sentencia 13 de junio de 2024), por lo que en palabras de Beltrán de Heredia Ruiz, “la reacción al abuso de la temporalidad en el sector público sigue sin estabilizarse”⁵³. Ello motivado fundamentalmente porque no se ha regulado un auténtico sistema de exigencia de responsabilidad, pagar una indemnización por la Administración

53 BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNACIO (2024) op.cit. Página 1

incumplidora dista mucho de ser una medida disuasoria. En cualquier caso, habrá que estar al resultado del desarrollo de los procesos y a las sentencias que irán recayendo sobre las bases y procesos aprobados por las Administraciones, las reclamaciones del personal que ven finalizada su relación con la Administración por la cobertura de las plazas vacantes y, muy especialmente, al pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la cuestión de inconstitucionalidad planteado.

VIII.- BIBLIOGRAFÍA

1. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNACIO. “Abuso en la temporalidad del sector público: fijeza e indemnización tras la STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-59/22 y C-159/22) y la STJUE de 13 de junio de 2024 (C-331/22 y C-332/22). Blog de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 26 de junio de 2024
2. BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), “Función Pública. Reflexión crítica a las Orientaciones de la Secretaría de Estado para la Función Pública sobre aplicación de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad: finalidad, objeto y plazas a estabilizar (primera parte). Empleo Público. Plan de Estabilización. La Administración Práctica, nº 7/2022, editorial Aranzadi.
3. BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022), “La clasificación de los empleados públicos tras la Ley 20/2021 y el Real Decreto -Ley 32/2021 de reforma del mercado de trabajo”, Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 2022, volumen 8.
4. BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2022). “Los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad del empleo público: las ofertas de empleo público y sus convocatorias”, Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas, número 23, 2022.
5. BOLTAINA BOSCH, XAVIER (2024), Curso Monográfico de Estudios Superiores, “El personal no permanente de la Administración y el Sector Público Local: funcionarios interinos, personal laboral temporal, personal eventual y trabajadores indefinidos”, unidad didáctica 3.
6. CARBONERO REDONDO, JUAN JOSÉ (2022), “Interinos y empleo público, panorama después de la tormenta”, La lucha contra el abuso de la interinidad en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre: ¿es la compensación económica por cese la única medidas real?. Revista Actualidad Administrativa, nº 2, Sección Personal Y Recursos Humanos, febrero 2022, la Ley 680/2022.
7. DE LA QUADRA-SALCEDO FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, TOMÁS (2022). “Los retos de la estabilización del empleo público”. Revista Española de Derecho Administrativo, volumen 199.

8. Declaración sobre la estabilización de plazas reservadas a funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, aprobada por la Comisión Ejecutiva del Consejo general, en sesión celebrada el día 2 de junio de 2022. www.cosital.sedipualba.es
9. DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS PLENO Y DIPUTACIÓN PERMANENTE, NÚM. 144, de 2 de diciembre de 2021; https://administracion.gob.es>espana>BO_cortes
10. FEDERACIÓN DE ENSEÑANZAS CCOO; <https://fe.ccoo.es>, 5 de julio 2022, página 2.
11. FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2022). “Breves consideraciones sobre la aparente contradicción de 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”. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº 14, Sección Empleo Público Local, abril 2022, Wolters Kluwer.
12. FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2022). “la conflictiva regulación y los límites en la aplicación de la “excepcionalidad” en los procesos de estabilización. Especial referencia de las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava”. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados. Base de datos, julio 2022. La ley 6943/2022.
13. FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2023). “El Tribunal Supremo y la estabilización (sentencia de 20 de julio de 2023): una nave vacía y con vías de agua”. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº 11, Sección Empleo Público Local, noviembre 2023, Wolters Kluwer.
14. FONDEVILA ANTOLÍN, JORGE (2023). “El Tribunal Supremo ilumina el rumbo a los navegantes en el proceloso mar de la estabilización: en la valoración de la experiencia no vale todo”. El Consultor de los Ayuntamientos, Nº 2, Sección Empleo Público Local, febrero 2023, La Ley.
15. JAÑEZ FRANCO, RAQUEL/GARCÍA LEAL, JUAN RAMÓN (2022). “Aspectos prácticos en la tramitación de los procedimientos de consolidación y estabilización como medida de choque al empleo temporal de las Administraciones Públicas”. El Consultor de los Ayuntamientos, nº 1, sección Empleo Público Local, enero 2022, Wolters Kluwer.
16. LOSA MUÑIZ, VIRGINIA (2022). “Análisis y propuestas para la identificación de procesos especiales de estabilización y su instrumentalización”. El Consultor de los Ayuntamientos, nº II, Sección Análisis, mayo 2022, Wolters Kluwer.
17. MARÍN ALONSO, INMACULADA (2017), Trabajo y Derecho, Nº 30, Sección de Estudios, Revista La Ley.
18. MARQUINA FUENTES. Directora CAMPOS ACUÑA, CONCEPCIÓN (2021). Obra “Comentarios de la Ley 39/2015, El Consultor de los Ayuntamientos, Wolters Kluwer.
19. MATA PEDRONA, CARME (2023), “Derecho del funcionario interino a una compensación económica derivada de los procesos de estabilización”, revista Actualidad Administrativa, nº 11, Sección Actualidad, noviembre 2023, La Ley.

20. MAURI MAJÓS, JOAN (2022). “Los procesos de estabilización del personal funcionario interino en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”. El Consultor de los Ayuntamientos, nº II, Sección Opiniones, mayo 2022.
21. MELLADO RUIZ, LORENZO (2021), “Precariedad regulatoria y personal interino: futuro incierto (en todos los sentidos). Documentación Administrativa nº 8, diciembre 2021.
22. NEVADO-BATALLA MORENO, PEDRO TOMÁS (2022), “Caracterización normativa y jurisprudencia de las medidas contra la temporalidad en el sector público: realidad jurídica de una falsa novedad”, Trabajo y Derecho, nº 96, Sección Legislación/Observatorio temático de legislación, Diciembre 2022, La Ley 10825/2022.
23. Nota Informativa Nº 53/2024, de 22 de mayo del Tribunal Constitucional, Gabinete del Presidente, oficina de prensa, [https://www.tribunalconstitucional.es>notasdeprensa](https://www.tribunalconstitucional.es/notasdeprensa).
24. PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, <https://planderecuperacion.gob.es>.
25. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL (2023), “El mecanismo espacial para la consolidación del personal temporal de larga duración: reflexiones a partir de una experiencia concreta”. Obra “Derechos laborales Individuales y Colectivos en el empleo público”. Libro en homenaje a PEDRO GÓMEZ CABALLERO. Dirección: José Manuel Gómez Muñoz; Jesús Cruz Villalón y Sebastián de Soto Rioja. CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.

IX.- ANEXOS

- Anexo I: Plan de Estabilización del Ayuntamiento de Lepe.
- Anexo II: Memoria de Estabilización.
- Anexo III: Remisión de información al Ministerio para la Transformación digital y la Función Pública.
- Anexo IV: Sentencia del Juzgado de lo Social número cuatro de Huelva, Autos 849/03, de 22 de marzo de 2024.



Ayuntamiento de Lepe

Negociado: Secretaría/SNG/jar
Referencia: Plan Estabilización/ Expte.1144172021

ANEXO I

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE LEPE PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO LABORAL TEMPORAL.

1. INTRODUCCIÓN.

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 del 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

Es por lo que teniendo en cuenta las medidas que se han ido adoptando para reducir la alta tasa de temporal/eventualidad en el empleo público, resaltando las últimamente adoptadas en el “Acuerdo para la Mejora del Empleo”, firmado por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, que fueron recogidas en el artículo 19 “Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, así como el reciente Acuerdo firmado el día 9 de marzo de 2018, por los mismos actores, en relación a seguir adoptando medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público que han sido recogidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado. Así como del reciente Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Estas medidas han supuesto un levantamiento de las contempladas en el Real Decreto 20/2011, sobre el ingreso y reposición de personal en la Administración. Es más, dichas restricciones al ingreso de personal afectaban incluso a las plazas cubiertas por personal interino, como así concluye la Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia 3039/2015, de 2 de diciembre, haciendo referencia al artículo 21 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

En definitiva, el proceso de estabilización que se recoge por este Ayuntamiento en el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no pretende otra cosa que, de manera excepcional y única, conseguir lo señalado por la STC 107/2003, de 2 de junio, “...la estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de





Ayuntamiento de Lepe

tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas”, mediante la articulación de unos criterios especiales de aplicación a los diferentes procesos selectivos, que atienden a las necesidades reales de las plazas cuya cobertura se pretende.

2. **OBJETIVO.**

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.1.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma.

La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (en adelante, Ley 6/2018), de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución y últimamente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En base a lo dispuesto en el citado Real Decreto-ley 14/2021, la estabilización del empleo temporal deberá incluir todas las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, con el fin de reducir la tasa de temporalidad en el Ayuntamiento de Lepe por debajo del 8 por ciento.

Por otra parte, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 permite la estabilización mediante consolidación de empleo temporal de aquellas plazas que estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de las plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de cada una de las Corporaciones Locales, se han venido ocupando durante un período ininterrumpido de más de cinco años, un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales, o nombramientos como funcionarios interinos. Personal que accedió a la Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se convirtieron en estructurales. Por esta razón, es preciso incorporar en cada una de las plantillas orgánicas las plazas a las que están adscritos estos puestos de trabajos, con el fin de su inclusión en las ofertas de empleo público en el marco de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 6/2018, a través





Ayuntamiento de Lepe

de los diferentes procesos de Consolidación/Estabilización, y poder así cumplir con el objetivo del índice de temporalidad previsto para el año 2021.

Las plazas correspondientes a estos puestos de trabajo se incluirán en la tasa adicional de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2018 para los colectivos del personal de los servicios de administración y servicios generales, y otros servicios públicos.

Para este fin, este Ayuntamiento aprobará y publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, una oferta de empleo 2021, extraordinaria y única, diferenciándola así de la oferta normal, derivada de las plazas de tasa de reposición, donde aparecerán aquellas plazas ofertadas por el proceso de estabilización, aquí regulado.

Así las cosas, contamos con dos herramientas normativas para ordenar procesos de consolidación: de un lado el “marco global” constituido por el artículo 69 del EBEP, de la mano del cual las entidades locales debieran ser capaces de fijar un horizonte de programación de plantillas en los próximos cuatro años, ponderando vacantes futuras contra unos servicios públicos delimitados, la cartera de servicios y políticas respectiva. De otro, un marco específico habilitante, un “plan de consolidación de empleo temporal” fundamentado al amparo de la DA 21ª de la LMRFP y que debe elaborarse con una visión organizativa, global, para la respectiva Entidad Local.

La aprobación del “plan de racionalización” debe tener en cuenta diversas prevenciones:

- Debe tratarse de un verdadero intento de ordenar y racionalizar la gestión del personal municipal o, al menos, de un sector significativo del mismo (servicios personales, seguridad, administración general). Lo que se acreditará mediante un estudio técnico, bien motivado, del mismo. No es ocioso recordar que el mismo acabará afectando a la Plantilla de Plazas y que tal y como recuerda la normativa local, las mismas deben responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia (art. 90.1, segundo párrafo, de la LBRL) lo que debe justificarse mediante los correspondientes “(...) antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.” (art. 126.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Esto es, la Memoria Técnica es imprescindible.
- Las vacantes incluidas deben encontrarse dentro de los límites cuantitativos del ejercicio o ejercicios respectivos (máximo 3 años a tenor del artículo 70 del TREBEP) y, asimismo, deben ser plazas destinadas a atender puestos de trabajo englobables dentro de los ámbitos o sectores prioritarios contemplados en las leyes de presupuestos (policía local, personal de extinción de incendios, control y asignación eficiente de recursos públicos, gestión, asesoramiento jurídico,...)





Ayuntamiento de Lepe

- Dicho Plan debe ser acordado –o al menos negociado de buena fe y de modo transparente conforme a los principios del art. 33.1 del TREBEP- en el seno de la Mesa General de Negociación de la respectiva Entidad Local, que es la competente para ello, so pena de afrontar la eventual nulidad del proceso, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 37.1.c del EBEP en relación con el 38.1.
- Como corresponde a cualquier pacto o acuerdo dimanante de los procesos de negociación colectiva municipal, para su validez y eficacia, los acuerdos (y los planes de racionalización en ellos contenidos) deberán ser aprobados de modo “expreso y formal” por el correspondiente órgano de gobierno de la Entidad (art. 38.3 del TREBEP) en este caso, del Pleno, siendo posteriormente remitidos a la oficina pública correspondiente, que ordenará su publicación en el Boletín Oficial (en este caso el boletín oficial de la provincia) conforme al apartado 6º del citado artículo 38.

3. ANTECEDENTES.

La consolidación de empleo no tuvo su origen en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que hubo otras medidas anteriores a esta norma que el Estado adoptó para reducir la temporalidad en el empleo público, entre ellas podemos citar:

El Decreto Ley 22/1977, de 20 de marzo, inició en la etapa predemocrática los procesos de consolidación del empleo temporal estableciendo que en los concursos o pruebas para cubrir plazas de funcionarios de carrera en la Administración del Estado debería reservarse hasta un 25% de las plazas para el personal eventual, interino o contratado que se encontraran desempeñando plazas de igual categoría a las del objeto del concurso.

Tras la aprobación de la Constitución de 1978, con ocasión de la primera Reforma de envergadura en la Función Pública, en la Disposición Transitoria 6ª, de la Ley 30/1984, se fue un paso más allá y se establecieron los denominados procesos de consolidación “restringidos”, esto es, eran restringidos porque los únicos ciudadanos que podían participar en los mismos eran, precisamente el personal contratado administrativo e interino en activo al tiempo de la correspondiente convocatoria.

Cabe recordar, siguiendo un poco los antecedentes de la consolidación de empleo público, el artículo 39 de la Ley 50/1998, de Medidas Fiscales que la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución del personal interino o consolidación del personal temporal habría de garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 27/1991 resolvió que la convocatoria de “pruebas específicas” de acceso a la función pública de las Comunidades Autónomas andaluza y canaria, sólo aptas para quienes estuvieran prestando servicios en esas Administraciones, y en las que se consideraba mérito el tiempo efectivo de servicios prestados como personal contratado e interino no era inconstitucional, siempre y cuando que ese carácter “específico” no supusiera una restricción a las exigencias de mérito y capacidad, es decir, que no fuera un “título de legitimación exclusivo”.





Ayuntamiento de Lepe

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 12/1999, de 11 de febrero, en su fundamento jurídico tercero, señalaba que “Entre las condiciones que han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del art. 23.2 de la Constitución hemos señalado las siguientes: primera, y según se ha dicho, 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 para una situación igualmente excepcional; y, tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal.”

La Sentencia 107/2003, de 2 de junio, resolvió en su fundamento jurídico cuarto que “...la conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una "diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes" (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto, cual es, particularmente y a los efectos que interesan en el presente caso, el relativo a la toma en consideración de la previa prestación de servicios a la Administración. Esta última circunstancia, en efecto, si bien se ha reconocido que puede ser tomada en consideración para evaluar la "aptitud o capacidad" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 3, y 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.b) del aspirante, ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el "límite de lo tolerable" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c, y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3.b).”

Esta misma sentencia, en su Fundamento quinto, señalaba que “La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida es proporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública (...) La máxima puntuación que puede obtenerse por servicios previos (40 puntos con cinco o más años de servicio) supone un 27,58 por 100 de la puntuación máxima que podría obtenerse en total en el proceso selectivo (hasta 100 puntos en la fase de oposición, más 5 puntos por poseer un grado académico superior al exigido en la convocatoria, más un máximo de 40 puntos por servicios previos). De ahí que la relevancia cuantitativa otorgada a dicho mérito no pueda considerarse desproporcionada ni que traspase "el límite de lo tolerable" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4; 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c; 11/1996, de 29 de enero, FJ 6; y 83/2000, de 27 de marzo, FJ 4).”





Ayuntamiento de Lepe

4. MARCO LEGAL.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- 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. • 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 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

5. ALCANCE.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en puestos adscritos a las mismas, durante al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización; y aquellas otras que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal o indefinida desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005 (procesos de consolidación).

El Ayuntamiento de Lepe cuenta con una plantilla total de 492 empleados públicos, de los cuales:

90	Plazas de funcionarios. (Ocupadas/reservas)
22	Plazas vacantes OEP Funcionarios.
2	Funcionarios interinos.
75	Personal Laboral Fijo. (Ocupadas/extinguir)
3	Plazas vacante OEP Laboral Fijo-Discontinuo





Ayuntamiento de Lepe

17	Personal Temporal (no cumplen los criterios para estabilización/estabilización).
25	Personal laboral temporal que ocupan puestos de funcionarios con anterioridad al 01/01/2005. Proceso de Consolidación DT4ª TREBEP.
46	Personal laboral temporal que ocupan puestos de funcionarios. Proceso de Estabilización: Regulación Real Decreto-ley 14/2021. De 6 de julio.
29	Personal laboral temporal que ocupan puestos laborales con anterioridad al 01/01/2005. Proceso de Consolidación DT4ª TREBEP.
98	Personal laboral temporal que ocupan puestos laborales. Proceso de Estabilización: Regulación Real Decreto-ley 14/2021. De 6 de julio.
9	Personal laboral temporal que ocupan puestos laborales fijo/discontinuo. Proceso de Estabilización: Regulación Real Decreto-ley 14/2021. De 6 de julio.
21,87	Personal Bolsa de Empleo Limpieza Viaria (se calcula en plantilla promedio desde 01/01/2021 hasta 31/08/2021.
41,49	Personal Bolsa de Empleo Limpieza Edificios Públicos (se calcula en plantilla promedio desde el 01/01/2021 hasta 31/08/2021.)
5,66	Personal Bolsa de Empleo Mantenimiento Generales (se calcula en plantilla promedio desde el 01/01/2021 hasta 31/08/2021.)
10,38	Personal Bolsa de Empleo Socorrista playa (se calcula en plantilla promedio a mes de 01/01/2021 hasta 31/08/2021.)
492	Total plazas.

190	Plazas cubiertas por personal Funcionario/Laboral fijo/OEP
302	Personal laborales no fijo
	Índice de temporalidad: 61,38%





Ayuntamiento de Lepe

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 61,38%, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma al 8%, a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensado y acordado con todas las organizaciones sindicales, además de los procesos de consolidación recogido en la disposición transitoria cuarta del TREBEP. Así como la externalización de los servicios de Limpieza de Edificios Públicos y ampliación de externalización de servicio de Limpieza Viaria.

5.1.- Procedimiento de estabilización:

Dada la casuística de este Ayuntamiento, el procedimiento será extraordinario porque solo afectará a plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de esta Administración Local, ocupadas durante un período ininterrumpido de más de tres años, con anterioridad a 31 de diciembre de 2020, por un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales. Personal que accedió a esta Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se han convertido en estructurales, diferenciándose del resto de procedimientos, denominados de turno libre, y que son aquellos que responden a los procesos selectivos por tasa de reposición o para cubrir plaza de indefinidos no fijos, por sentencia judicial y que no cumplan los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Será único, porque este procedimiento solamente se realizará por una ocasión, y con el fin de regularizar la temporalidad de los empleados públicos de esta Administración que, exclusivamente cumplan con los requisitos expuestos en el párrafo anterior.

Adicionalmente a lo establecido 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, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de la RPT, 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 al 31 de diciembre de 2020.

5.2.- Procedimiento de consolidación:

Incluirá aquellas plazas que, de acuerdo con lo establecido en Disposición Transitoria 4ª del TREBEP (que no se ha visto afectada por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio):





Ayuntamiento de Lepe

- Ocupadas desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.
- Dotadas presupuestariamente y que por lo tanto su cobertura no suponga un incremento del gasto ni de efectivos de personal.
- El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.
- En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

6. MEDIDAS.

A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA.

Las anteriores restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas. Ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que en la realidad, y fundamentalmente, la falta de limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural.

Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos, a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otro, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales.

Así pues, debemos de reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos, al considerar lo dispuesto, en el artículo 1 Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio; como en el artículo 15.1.a) 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 base al cual, dice literalmente que "...Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su





Ayuntamiento de Lepe

defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa...”.

Ante esta situación, es preciso la realización de un estudio orientado a la verificación, entre la plantilla de personal temporal del Ayuntamiento de cara a detectar y en su caso, declarar formalmente el carácter estructural de aquellas plazas que a lo largo del tiempo se han convertido en necesarias de forma permanente, al tener las mismas adscritos puestos de trabajo que se han convertido en básicos para el normal funcionamiento de los servicios municipales de este Ayuntamiento, sin perjuicio de que los mismos no hayan podido salir a cobertura definitiva, por las restricciones habidas en las anteriores leyes presupuestarias.

El fundamento de esta propuesta nace del análisis de la posición de los empleados que en la actualidad desempeñan esos puestos, en el bien entendido de que, cualquier decisión extintiva a su respecto, que no estuviera debidamente justificada, podría determinar el reconocimiento a su favor de compensaciones económicas, contemplada en el Artículo 2.6 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, con lo que ello supondría un incremento en las consecuencias económicas del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Por todo lo expuesto, se ha procedido a modificar la plantilla orgánica de este Ayuntamiento, con ocasión de la aprobación de los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2021, incorporando plazas de personal laboral fijo, que coinciden sustancialmente en su denominación, contenido y funciones con los puestos de carácter coyuntural en origen, que con el devenir del tiempo se han convertido en estructurales, desempeñadas por personal con vinculación temporal durante al menos tres años y anteriores a diciembre de 2020; sin incremento en el gasto presupuestario del Capítulo I, ni aumento de efectivos en la plantilla municipal, procediendo en breve a su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo, instrumento de ordenación de los RRHH de este Ayuntamiento.

Por lo tanto, las plazas que se han de incluir en la OEP y que se encuentran ligadas a los procesos de estabilización, o procesos de consolidación: Aquellas plazas de naturaleza estructural que, ocupadas desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, tras su inclusión en la Plantilla Orgánica de este Ayuntamiento, son las relacionadas en el Anexo I, que se acompaña.

C) PROCESOS SELECTIVOS:

Los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en el presente plan se ajustarán a la normativa en vigor a la fecha de aprobación de las correspondientes Bases que registrarán el proceso. En todo caso se procederá a comunicar al personal interino o temporal que ocupe una plaza incluida en la creación de plazas, que la misma ha sido incorporada a los procesos selectivos de estabilización/consolidación de empleo temporal.





Ayuntamiento de Lepe

.- COSTES ECONÓMICOS.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por este Ayuntamiento, además de atajar la situación de precariedad en el personal interino y temporal, no supondrá, como ha quedado reseñado en este Plan, un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, sino al contrario, supondrá un ahorro importante para las arcas municipales, ya que la cotización por desempleo pasa de un 6,70% a un 5,50%, con la provisión de las plazas en propiedad.

Como referencia sobre el ahorro económico que supondrá este Plan de Ordenación, podemos reseñar los tipos de cotización, sin las contingencias profesionales, para el personal al servicio de la Administración Local:

Comparativas según tipos de cotización para el personal al servicio de la Administración Local:

Funcionario de carrera	Laboral Fijo	Laboral Indefinido	Laboral Temporal	Funcionario Interino
Tipo porcentual	Tipo Porcentual	Tipo Porcentual	Tipo Porcentual	Tipo Porcentual
24,2 %	29,9 %	29,9%	31,1 %	29,7 %

El ahorro económico que supone para el Ayuntamiento de Lepe, la ejecución del plan extraordinario de consolidación/estabilización es de siguiente:

PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN	Ahorro económico anual
Personal laboral temporal a plazas de funcionarios por consolidación/estabilización.	9.087,29 Euros
Personal laboral Indefinidos a plazas de funcionarios por consolidación/estabilización.	89.873,49 Euros
Personal laboral temporal a plazas de personal laboral indefinido por consolidación/estabilización.	10.770,76 Euros
TOTAL	109.731,54 Euros



DILIGENCIA, que extiendo yo, la Secretaria General, para hacer constar que el presente documento denominado MEMORIA TÉCNICA PLAZAS PROCESO CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN, ha sido sometido a negociación por la Mesa General de Empleados Públicos, en Sesión celebrada con fecha 16 de noviembre de 2021, siendo aprobada por la mayoría de los miembros de la misma. .

LA SECRETARIA GENERAL,
Fdo.: Sara Nieves García

ANEXO II

RELACIÓN DE PLAZAS PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ ESTABILIZACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021.

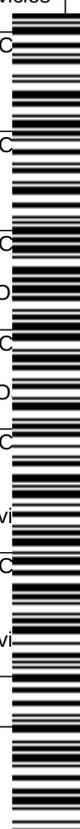
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Escala	Subescala	Clas e	Grupo	Nº Plaza	C/E	ADSCRIPCIÓN DEL PUESTO
PSICÓLOGO/A	AE	TC	TS	A1	000256	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
PSICÓLOGO/A	AE	TC	TS	A1	000473	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
PSICÓLOGO/A	AE	TC	TS	A1	000217	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
PSICÓLOGO/A	AE	TC	TS	A1	000220	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).Proyecto sinergia
PSICÓLOGO/A	AE	TC	TS	A1	000985	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados apoyo unidad de violencia de género.
ARQUITECTO/A	AE	TC	TS	A1	000649	C	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE PROYECTOS Y OBRAS.
PEDAGOGO/A	AE	TC	TS	A1	000213	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL.COI.
TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	AG	TC		A1	000296	C	ASESOR JURÍDICO/SECRETARIA/DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA
TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	AG	TC		A1	000645	C	ASESOR/A JURÍDICO ÁREA SEGURIDAD CIUDADANA/POLICÍA LOCAL
TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	AG	TC		A1	000651	E	ASESOR JURÍDICO/SECRETARIA/DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA
TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	AG	TC		A1	000202	E	ASESOR JURÍDICO/SECRETARIA/DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA
TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	AE	TC	TS	A1	000650	C	ASESOR JURÍDICO/ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE Discip urbanística.
TÉCNICO/A SUPERIOR MEDIO AMBIENTE	AE	TC	TS	A1	000014	E	TÉCNICO/ASUPERIOR/ ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Medio Ambiente..
ECONOMISTA*	AE	TC	TS	A1	000804	E	TAE/ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO.
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000205	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD ATENCIÓN SOCIAL.COI..
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000208	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD ATENCIÓN SOCIAL.COI..

Sara Nieves García (1 de 1)
Secretaria General
Firma: 2021/11/16/2021
HASH: e7274df73912866c903a0a8145803e9c




Cód. Validación: MRQA2DYJ6Y4NCOESPL7AWFST | Verificación: <https://lpep.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 13

							PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000209	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000222	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000225	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000258	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL	AE	TC	TM	A2	000482	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE PROYECTOS Y OBRAS.
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL	AE	TC	TM	A2	000307	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE PROYECTOS Y OBRAS.
TÉCNICO/A SOCIAL.	AE	TC	TM	A2	000212	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
TÉCNICO/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000218	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).Proyecto sinergia
TÉCNICO/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000219	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios especializados).
TÉCNICO/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000210	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL.
TÉCNICO/A SOCIAL	AE	TC	TM	A2	000216	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL.
ARQUITECTO/A TÉCNICO	AE	TC	TM	A2	000126	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE PROYECTO OBRAS.
ARQUITECTO/A TÉCNICO	AE	TC	TM	A2	000128	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE PROYECTO OBRAS.
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN	AE	TC	TM	A2	000257	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios Inmigración/Intercultural).
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN.	AE	TC	TM	A2	000259	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL. (Servicios Inmigración/Intercultural).
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN.	AE	TC	TM	A2	000280	E	TÉCNICO/A MEDIO/ ÁREA DE SERVICIOS



							TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Agricultura y pesca.
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN.	AE	TC	TM	A2	001011	E	TÉCNICO/A MEDIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD todas.
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN.	AG	TC		A2	001010	E	TÉCNICO/A MEDIO. ÁREA ECONÓMICA
DELINEANTE	AE	TC	AUX	C1	000809	E	DELINEANTE. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/UNIDAD DE PROYECTOS Y OBRAS.
RESPONSABLE TÉCNICO/A TEATRO	AE	SE	CE	C1	000437	C	COORDINADOR/A DE SERVICIOS. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Teatro..
RESPONSABLE ADMINISTRATIVO/A TÉCNICO/A	AE	SE	CE	C1	000367	C	COORDINADOR/A. DE SERVICIOS. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Instalaciones . ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL/ (Servicios inmigración)
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000330	E	SECRETARIA/DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000341	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DESARROLLO LOCAL/UNIDAD Turismo.
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000368	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN.
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000587	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/EDPARTAMENTO DE PERSONAL
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000641	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/EDPARTAMENTO DE PERSONAL
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000008	C	GESTIÓN DE COMPRAS
ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C1	000198	C	ADMINISTRATIVO. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Economía y administración.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000007	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO..
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000185	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000186	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GEST DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OG
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000187	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO URBANISMO/DEPARTAMENTO pública.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000199	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Agricultura y pesca.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000227	E	AUXILIAR DE SERVICIOS.ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DESARROLLO LOCAL.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000230	E	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO CATASTRO.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000302	E	SECRETARIA/DEPARTAMENTO ADMINISTRACIÓN



AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000125	C	ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Infraestructura.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000127	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD DE ATENCIÓN SOCIAL.COI.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000182	C	AUXILIAR DE SERVICIOS.ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DESARROLLO LOCAL.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AG	AUX		C2	000183	C	TESORERÍA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000282	E	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DESARROLLO LOCAL/UNIDAD.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000357	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000358	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000429	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000283	C	ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DESARROLLO LOCAL/UNIDAD.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000445	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Bibliotecas.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000447	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Bibliotecas.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A*	AG	AD		C2	000318	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Bibliotecas.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AG	AD		C2	000444	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Bibliotecas.
AUXILIAR DE SERVICIOS	AE	SE	CE	E	000355	C	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.
AUXILIAR DE SERVICIOS	AE	SE	CE	C2	000356	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.
AUXILIAR DE SERVICIOS	AE	SE	CE	C2	000989	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.
TÉCNICO/A PROTECCIÓN CIVÍL	AE	SE	CE	C2	000204	C	AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA/DEPARTAMENTO PROTECCIÓN CIVÍL
TÉCNICO/A PROTECCIÓN CIVÍL	AE	SE	CE	C2	000625	E	AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA/DEPARTAMENTO PROTECCIÓN CIVÍL
AUXILIAR TÉCNICO/AINFORMÁTIC A	AE	AUX	AUX	C2	000194	E	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO NUEVAS TECNOLOGÍAS.



Cód. Validación: MRQA2DYJ6Y4NQCESPL7AWFST | Verificación: <https://epe.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 4 de 13

RELACIÓN DE PLAZAS PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ ESTABILIZACIÓN PERSONAL LABORAL FIJO. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021.

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Grupo	Nº Plaza	C/E	ADSCRIPCIÓN DEL PUESTO
TÉCNICO/A SUPERIOR SOCIOCULTURAL	A1	000011	E	TÉCNICO/A SUPERIOR. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Teatro..
MÉDICO /A DEPORTIVO	A1	000370	E	TÉCNICO/A SUPERIOR. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Medicina y prevención. Dirección Centro Medicina Deportiva..
FISIOTERAPEUTA*	A2	000623	E	TÉCNICO/A MEDIO. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Medicina y prevención.
DIPLOMADO UNIVERSITARIO ENFERMERIA*	A2	000480	E	TÉCNICO/A MEDIO. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Medicina y prevención.
DIPLOMADO UNIVERSITARIO ENFERMERIA	A2	000448	E	TÉCNICO/A MEDIO. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Medicina y prevención.
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN.	A2	000365	C	TÉCNICO/A MEDIO. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD de juventud/educación.
TÉCNICO/A ACTIVIDADES DEPORTIVAS	A2	000802	E	TÉCNICO/A MEDIO. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A COI	C1	001094	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD COI.
MONITOR/A COI	C1	000223	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD COI.
MONITOR/A COI	C1	000224	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD COI.
MONITOR/A COI	C1	000803	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES/ UNIDAD COI.
TÉCNICO/A AUXILIAR	C1	000759	E	TÉCNICO/A AUXILIAR. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
TÉCNICO/A AUXILIAR	C1	000760	E	TÉCNICO/A AUXILIAR. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
TÉCNICO/A AUXILIAR	C1	000762	E	TÉCNICO/A AUXILIAR. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
TÉCNICO/A AUXILIAR	C1	000265	C	TÉCNICO/A AUXILIAR. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Dirección Guardería.
COORDINADOR/A AUXILIAR	C2	000309	E	COORDINADOR/A DE SERVICIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Limpieza variada



COORDINADOR/A AUXILIAR	C2	000013	E	OFICIAL DE SERVICIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura./Albañilería
COORDINADOR/A AUXILIAR	C2	0000231	E	OFICIAL DE SERVICIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
AUXILIAR SERVICIOS	C2	000272	E	AUXILIAR DE SERVICIOS. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
AUXILIAR SERVICIOS	C2	000273	E	AUXILIAR DE SERVICIOS. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
AUXILIAR SRVICIOS	C2	000563	E	AUXILIAR DE SERVICIOS. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
AUXILIAR SERVICIOS	C2	000270	C	AUXILIAR DE SERVICIOS. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
AUXILIAR SERVICIOS	C2	000271	C	AUXILIAR DE SERVICIOS. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
AUXILIAR DE SERVICIOS*	C2	000479	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Teatro..
AUXILIAR DE SERVICIOS	C2	000422	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
AUXILIAR DE SERVICIOS*	C2	000424	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
AUXILIAR DE SERVICIOS	C2	000426	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD Centro de mayores..
OFICIAL DE SERVICIOS	C2	000012	E	OFICIAL DE SERVICIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura. Oficial 1º Albañil
OFICIAL DE SERVICIOS	C2	000010	C	OFICIAL DE SERVICIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura./Albañilería
OFICIAL DE SERVICIOS	C2	000287	C	OFICIAL DE SERVICIO. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura. Oficial 2º Albañil.
OFICIAL DE SERVICIOS	C2	000311	E	OFICIAL DE SERVICIOS. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Instalaciones deportivas
MONITOR/A DEPORTES	C2	000392	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas



MONITOR/A DEPORTES	C2	000393	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000394	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000395	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000397	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000398	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000399	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000400	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000402	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000403	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000404	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000406	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000407	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000372	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000373	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000389	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DEPORTES	C2	000391	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Actividades deportivas.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.	C2	000427	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000250	C	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD Centro de mayores..
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000428	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS



				PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.	C2	000432	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000425	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000435	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000436	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000534	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000540	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.*	C2	000542	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A DE ACTIVIDADES.	C2	000434	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD Actividades culturales..
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	C2	000313	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Teatro..
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	000440	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Mantenimiento Teatro.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	001092	E	OPERARIO/A DE SERVICIOS AUXILIARES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Escuela Hípica.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	001093	E	OPERARIO/A DE SERVICIOS AUXILIARES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTE/UNIDAD Escuela Hípica
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	000254	E	OPERARIO/A DE SERVICIOS AUXILIARES/ÁREA DE SERVICIOS GENERALES/DEPARTAMENTO GESTIÓN DIRECTA AL CIUDADANO/UNIDAD OGDC.Centralita.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	000071	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza edificios/dependencias públicas.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	000081	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza edificios/dependencias públicas.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	000079	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza edificios/dependencias públicas.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES	AP	000276	E	OPERARIO/A DE SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD



				Guardería.
OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES*	AP	000277	E*	OPERRARIO/A DE SERVICIOS AUXILIARES/ ÁREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guardería.
ENCARGADO/A LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS	AP	000735	C	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Limpieza edificios/dependencias publicas.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000031	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000033	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000034	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000020	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000025	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000027	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000021	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000028	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000029	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000066	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Jardinería.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000018	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Vía pública
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000291	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Vía pública
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000017	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Vía pública
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000052	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000054	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000061	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura



OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000062	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000063	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000048	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES*	AP	000816	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000032	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000044	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000050	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000053	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD Infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES*	AP	000293	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000043	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000067	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000266	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000275	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000581	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000065	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000684	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000686	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE



Cód. Validación: MRQA2DYJ6Y4NCQESPL7AWFST | Verificación: <https://sede.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 13

				MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000707	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000708	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000709	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000710	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000712	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000713	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000718	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000719	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000720	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000721	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000731	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000739	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000747	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000748	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000750	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE



				MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000752	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de Limpieza viaria.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000377	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTES/UNIDAD Instalaciones deportivas.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000375	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTES/UNIDAD Instalaciones deportivas.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000376	C	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTES/UNIDAD Instalaciones deportivas.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000380	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTES/UNIDAD Instalaciones deportivas.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000382	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE DEPORTES/UNIDAD Instalaciones deportivas.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000811	E	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000469	C	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000468	C	OPERARIO/A SERVICIOS AUXILIARES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000078	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.
OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES	AP	000294	E	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES. ÁREA DE SERVICIOS TERRITORIALES/DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO/UNIDAD de infraestructura.



Cód. Validación: MRQA2DYJ6Y4NCQESPL7AWFST | Verificación: <https://lape.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestión | Página 12 de 13

RELACIÓN DE PLAZAS PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ ESTABILIZACIÓN PERSONAL LABORAL FIJO/DISCONTÍNUO. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021.

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Grupo	Nº Plaza	C/E	ADSCRIPCIÓN DEL PUESTO
MONITOR/A ACTIVIDADES	C2	000535	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A ACTIVIDADES*	C2	000433	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD Centro de mayores..
AUXILIAR DE SERVICIOS*	C2	000431	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD Centro de mayores..
AUXILIAR DE SERVICIOS*	C2	000423	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES/UNIDAD Centro de mayores..
MONITOR/A ACTIVIDADES*	C2	000430	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE CULTURA/UNIDAD Actividades culturales.
MONITOR/A ACTIVIDADES*	C2	000234	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guarderías.
MONITOR/A ACTIVIDADES*	C2	000235	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guarderías.
MONITOR/A ACTIVIDADES*	C2	000236	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guarderías.
MONITOR/A ACTIVIDADES*	C2	000237	E	MONITOR/A ACTIVIDADES. AREA DE SERVICIOS PERSONALES/DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD/UNIDAD Guarderías.



Cód. Validación: MRQA2DYJ6Y4NCQESPL7AWFST | Verificación: <https://lape.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 13



FECHA SOLICITUD: 23 de mayo de 2024

NOMBRE: AYUNTAMIENTO DE LEPE
Nº IDENTIFICACIÓN: P2104400C
TELÉFONO: 959625000
CORREO ELECTRÓNICO: alcaldia@lepe.es

Datos de la solicitud:

Procedimiento: Estabilización de empleo temporal: remisión de información

Ámbito: Global

SIA: 2416852

Datos del dueño del certificado

Nombre JUAN MANUEL

Apellido1 GONZALEZ

Apellido2 CAMACHO

Nif

Pais No consta

Email No consta

1. DATOS DE LA ENTIDAD LOCAL

Importante: Las entidades locales con organismos dependientes de éstas (pej. Organismos Autónomos, Entidades públicas empresariales, consorcios, etc.) deberán rellenar los datos de todo el personal de ellas dependientes.

Tipo de entidad local

Ayuntamiento

Si ha marcado otros en el desplegable anterior, especificar:

No consta

Nombre de la entidad local (pej. Ayuntamiento de xxx)

Ayuntamiento de Lepe

CIF de la entidad (sin guiones)

P2104400C

Comunidad Autónoma

Andalucía

Representante de la entidad local

Juan Manuel Gonzalez Camacho

Cargo que ocupa

ALCALDE-PRESIDENTE

Correo electrónico de contacto

alcaldia@lepe.es

Teléfono de contacto

sgroa@correo.gob.es

DIRECCIÓN

C/ MANUEL CORTINA 2, 28071. MADRID
TEL: 91 273 20 93



Indique si su entidad local ha tramitado o tiene pendientes de tramitar procesos de estabilización de empleo temporal

Sí
 No

Si ha marcado la opción Sí en el apartado anterior, deberá cumplimentar los apartados siguientes. En caso contrario, simplemente remita el presente formulario.

2. DATOS GLOBALES SOBRE PLAZAS DE ESTABILIZACIÓN 2017-2022

En este apartado deberá cumplimentar la SUMA TOTAL de las plazas afectadas por procesos de estabilización de empleo temporal correspondientes a procesos consecuencia de lo dispuesto en la LPGE de 2017, 2018 y sus prórrogas y las que sean consecuencia de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre.

2.1 Plazas incluidas en oferta de empleo público (2017 a 2022). Sólo estabilización

Nº total de plazas incluidas en OEP 2017-2022

210

Las plazas anteriores se desglosan de la siguiente forma:

Nº total de plazas que corresponden a personal funcionario

72

De ellas, nº de plazas de la escala de administración general

28

De ellas, nº de plazas de la escala de administración especial

44

Nº de plazas que corresponden a personal laboral

138

2.2 Plazas de estabilización cuyos procesos selectivos hayan sido convocados

De las plazas incluidas en apartado 2.1, indicar el nº de plazas para las que ya se ha publicado convocatoria del proceso selectivo

Nº total de plazas ya convocadas

210

Las plazas anteriores se desglosan de la siguiente forma:

Nº total de plazas que corresponden a personal funcionario

72

De ellas, nº de plazas de la escala de administración general

28

De ellas, nº de plazas de la escala de administración especial

44

Nº de plazas que corresponden a personal laboral

138

2.3 Plazas adjudicadas en procesos de estabilización

De las plazas incluidas en apartado 2.1, indicar el nº de plazas que ya han sido adjudicadas

Nº total de plazas ya adjudicadas

210



Las plazas anteriores se desglosan de la siguiente forma:

Nº total de plazas que corresponden a personal funcionario

72

De ellas, nº de plazas de la escala de administración general

28

De ellas, nº de plazas de la escala de administración especial

44

Nº de plazas que corresponden a personal laboral

137

2.4 Plazas estabilización que han quedado desiertas

De las plazas incluidas en apartado 2.1, indicar el nº de plazas que ya han quedado desiertas

Nº total de plazas que han quedado desiertas

1

Las plazas anteriores se desglosan de la siguiente forma:

Nº total de plazas que corresponden a personal funcionario

0

De ellas, nº de plazas de la escala de administración general

0

De ellas, nº de plazas de la escala de administración especial

0

Nº de plazas que corresponden a personal laboral

1

3. INFORMACIÓN DESGLOSADA SOBRE DE LAS PLAZAS OFERTADAS EN ESTABILIZACIÓN

La información sobre la convocatoria deberá incluirse junto con la OEP con la que se corresponda, aunque tuviera lugar en otro ejercicio.

Si hubiera más de una publicación en el mismo ejercicio, incluir las URL separadas por punto y coma.

3.1 Al amparo de la LPGE 2017

Enlace al/a los boletín/es oficial en los que ha sido publicada la OEP

No consta

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las convocatorias

No consta

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las convocatorias (continuación)

No consta

3.2 Al amparo de la LPGE 2018 y sus prórrogas

Enlace al/a los boletín/es oficial en los que ha sido publicada la OEP

No consta

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las convocatorias

No consta

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las convocatorias (continuación)

No consta



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

Enlace al/a los boletín/es oficial en los que ha sido publicada la OEP

<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20220531-1.pdf#search=undefined>
<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20221111-1.pdf#search=undefined>
<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20221128-1.pdf#search=undefined>
<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20221209-1.pdf#search=undefined>

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las convocatorias

<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20221118-1.pdf#search=undefined>
<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20221128-1.pdf#search=undefined>
<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20221209-1.pdf#search=undefined>
<https://s2.diphuelva.es/compartido/bop/boletines/20230119-1.pdf#search=undefined>
<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/242/91>
<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/242/90>
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-23221
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-23181

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las convocatorias (continuación)

No consta

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las adjudicaciones

https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio_212815_BOP-166_2023.pdf
https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio_212818_BOP-166_2023.pdf
https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio_212820_BOP-166_2023.pdf
https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio_212804_BOP-166_2023.pdf
https://s2.diphuelva.es/portalweb/bope/anuncios/Anuncio_212811_BOP-166_2023.pdf

Enlace al boletín/boletines en los que se han publicado las adjudicaciones (continuación)

No consta

Información sobre el tratamiento de datos personales

Los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Dirección General de la Función Pública con la finalidad de gestionar la información remitida. Podrán ejercer sus derechos de protección de datos ante el responsable del tratamiento. Antes de acceder al formulario debe leer la siguiente información adicional sobre el tratamiento de datos personales

Información adicional sobre el tratamiento de datos personales: <https://www.hacienda.gob.es/ES/El%20Ministerio/Paginas/DPD/dpd.aspx>

AUTOS NUMERO 849/2023
Juzgado de lo Social nº Cuatro de Huelva

SENTENCIA NÚMERO 129/2024

En la ciudad de Huelva, a 22 de marzo de 2024

La Ilma. Sra. DOÑA MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº Cuatro de esta Capital y su Provincia, habiendo visto los presentes autos seguidos entre partes, la una y como demandante DON JUAN MANUEL JIMÉNEZ EUGENIO, asistido del letrado don Marcos Carrero Vizcaíno, y la otra y como demandada AYUNTAMIENTO DE LEPE, representado por el letrado don Emilio Castillo Charfolet, sobre reclamación por despido con vulneración de derechos fundamentales, con audiencia del MINISTERIO FISCAL, representado por doña María Dolores Mohedano Sánchez

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. -Que la parte actora presentó demanda ante el Decanato de estos Juzgados, que turnada correspondió al nº Cuatro, siendo admitida, puesta a trámite y señalándose la celebración de los Actos de Ley para el día 18 de marzo de 2024, en cuya fecha y siendo la hora señalada se celebraron los mismos, que transcurrieron como recoge el acta pertinente, contenida en el correspondiente soporte de grabación audiovisual, con asistencia de todas las partes.

Segundo. -Que en la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS

Primero. -Don Juan Manuel Jiménez Eugenio, mayor de edad y con D.N.I. nº , viene prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia del Ayuntamiento de Lepe, como peón albañil, desde el 27 de mayo de 2002, percibiendo un salario diario bruto, en cómputo anual, de 58,23 euros, en virtud de contrato de trabajo de carácter indefinido.

Segundo. -El citado empleado ocupaba una plaza de Operario de Servicios Múltiples Generales, sometida al proceso de Estabilización de Empleo Temporal, en virtud de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lepe, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de mayo de 2022, se aprobó la Oferta de Empleo Público de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/10



de la Temporalidad en el Empleo Público, así como, proceder a su publicación en el BOP y en su caso en otros diarios oficiales.

Tercero. -Las Bases del Proceso de Estabilización, mediante el sistema concurso de méritos, fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva con fecha 18 de noviembre de 2022 y núm 221; en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía con fecha 20 de diciembre de 2022, núm. 242 y página 20021/1; y en el Boletín Oficial del Estado con fecha 29 de diciembre de 2022, núm. 312, Sec. II.B. Pág. 189654. Además, también fueron publicadas en el Tablón de edictos físico del Ayuntamiento de Lepe durante el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2022 hasta el 30 de enero de 2023, y en la Sede electrónica del Ayuntamiento de Lepe desde el 29 de diciembre de 2022 hasta el 31 de enero de 2023.

En la Base primera, apartado 1.4 se establecía: *“Se encuentran obligadas a concurrir a este concurso las personas que estén ocupando las plazas ofertadas a la fecha de esta convocatoria. Su no participación determinará la imposibilidad de estabilizar la plaza que venían ocupando interina o temporalmente y la ausencia de indemnización o compensación económica (art. 2.6 de la Ley 20/2021)”*.

Cuarto.-El 21 de diciembre de 2022 el Consistorio demandado participó al hoy actor lo siguiente: *“Por la presente se pone en su conocimiento que previa negociación con los Representantes Sindicales del Ayuntamiento de Lepe conforme a lo establecido en el artículo 37 del TREBEP, por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada con fecha 3 de noviembre de 2022 se aprueba la Convocatoria y las Bases Generales y Específicas que han de regir los Procesos de Estabilización del Ayuntamiento de Lepe, mediante el sistema de CONCURSO DE MÉRITOS, de conformidad con las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el Empleo Público. De conformidad con lo establecido en la Base 1.4 de las Bases Generales de la convocatoria están obligadas a concurrir a este concurso las personas que estén ocupando las plazas ofertadas en esta convocatoria, su no participación determinará la imposibilidad de estabilizar la plaza, sin derecho a indemnización o compensación económica.*

Por todo ello, al objeto de evitar errores, se pone en su conocimiento que la plaza a la que se debe presentar es: OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES/GENERALES, a jornada completa, vacante en la plantilla de Personal laboral.

Asimismo, se le comunica que las citadas Bases están publicadas actualmente en el «Boletín Oficial de la Provincia de Huelva» número 221 de 18 de noviembre de 2022, número 227 de 28 de noviembre de 2022 y número 234 de 9 de diciembre de 2022.

Se publicarán en la sede electrónica del Ayuntamiento de Lepe, iniciándose el plazo de presentación de solicitudes a partir del día siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial del Estado”.

Quinto. -Mediante Decreto de Alcaldía de fecha 24 de agosto de 2023 (folios 184 a 191, por reproducidos) se procede al nombramiento como personal



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/10



laboral fijo de aquellas personas que habían superado el proceso selectivo en las plazas (58 en total) de Operario de Servicios Múltiples Generales, no figurando el hoy actor en dicha relación.

Sexto. -En virtud de resolución de la Alcaldía de fecha 8 de septiembre de 2023 se declaró la extinción de la relación laboral del Sr. Jiménez Eugenio, con efectos del día 24 de ese mismo mes y año, por no haber participado en el proceso selectivo de estabilización tramitado, sin derecho a compensación económica.

Séptimo. -Desde el 26 de septiembre de 2022 el hoy actor se encontraba en situación de baja médica, con diagnóstico de “*Trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y depresión*”.

Octavo. - El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de delegado de personal, miembro del Comité de Empresa ni la de delegado sindical.

Noveno. -La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta sede con fecha 13 de octubre de 2023.

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - El anterior relato de hechos probados es resultado de la valoración conjunta de la prueba documental obrante en autos, no impugnada por ninguna de las partes, entre las que no se suscitó contienda acerca de la categoría profesional, antigüedad y salario del trabajador postulados en el ordinal primero de la demanda iniciadora, con la concreción efectuada, en cuanto a este último, al comienzo del acto de la vista.

Segundo.-Sentado lo anterior, acciona el trabajador de despido frente al cese de su relación laboral operado con efectos del día 24 de septiembre de 2023, solicitando su declaración de nulidad y, subsidiariamente, la de su improcedencia, a lo que opone el Consistorio demandado la inexistencia de despido alguno, pretendiendo que lo que se ha producido es la normal extinción del contrato de trabajo celebrado, al no haber concurrido el hoy actor al proceso selectivo de estabilización de empleo temporal convocado por el Ente Local, y afectante a la plaza de operario de servicios múltiples generales que este último venía ocupando. La declaración de nulidad del cese instada a título principal la sustenta el demandante en la concurrencia de una vulneración de sus derechos fundamentales, derivada del hecho de encontrarse incurso en un proceso de baja médica de larga duración, iniciado el día 29 de septiembre de 2022, acumulando pretensión ordenada al lucro de una indemnización de daños y perjuicios cuyo importe cifra en 30.000,00 euros. Pretensión a la que se opuso igualmente el organismo empleador, habiendo interesado asimismo el Ministerio Fiscal la desestimación de la demanda en cuanto a la declaración de nulidad del despido, por no concurrir indicios de vulneración de derechos fundamentales del trabajador.



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/10



De lo actuado se desprende que, en efecto, el Sr. Jiménez Eugenio viene prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia del Ayuntamiento de Lepe, como peón albañil, desde el 27 de mayo de 2002, percibiendo un salario diario bruto, en cómputo anual, de 58,23 euros, en virtud de contrato de trabajo de carácter indefinido.

El citado empleado ocupaba una plaza de Operario de Servicios Múltiples Generales, sometida al proceso de Estabilización de Empleo Temporal, en virtud de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lepe, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de mayo de 2022, se aprobó la Oferta de Empleo Público de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, así como, proceder a su publicación en el BOP y en su caso en otros diarios oficiales.

Las Bases del Proceso de Estabilización, mediante el sistema concurso de méritos, fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva con fecha 18 de noviembre de 2022 y núm 221; en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía con fecha 20 de diciembre de 2022, núm. 242 y página 20021/1; y en el Boletín Oficial del Estado con fecha 29 de diciembre de 2022, núm. 312, Sec. II.B. Pág. 189654. Además, también fueron publicadas en el Tablón de edictos físico del Ayuntamiento de Lepe durante el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2022 hasta el 30 de enero de 2023, y en la Sede electrónica del Ayuntamiento de Lepe desde el 29 de diciembre de 2022 hasta el 31 de enero de 2023.

En la Base primera, apartado 1.4 se establecía: *“Se encuentran obligadas a concurrir a este concurso las personas que estén ocupando las plazas ofertadas a la fecha de esta convocatoria. Su no participación determinará la imposibilidad de estabilizar la plaza que venían ocupando interina o temporalmente y la ausencia de indemnización o compensación económica (art. 2.6 de la Ley 20/2021)”*.

El 21 de diciembre de 2022 el Consistorio demandado participó al hoy actor lo siguiente: *“Por la presente se pone en su conocimiento que previa negociación con los Representantes Sindicales del Ayuntamiento de Lepe conforme a lo establecido en el artículo 37 del TREBEP, por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada con fecha 3 de noviembre de 2022 se aprueba la Convocatoria y las Bases Generales y Específicas que han de regir los Procesos de Estabilización del Ayuntamiento de Lepe, mediante el sistema de CONCURSO DE MÉRITOS, de conformidad con las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el Empleo Público. De conformidad con lo establecido en la Base 1.4 de las Bases Generales de la convocatoria están obligadas a concurrir a este concurso las personas que estén ocupando las plazas ofertadas en esta convocatoria, su no participación determinará la imposibilidad de estabilizar la plaza, sin derecho a indemnización o compensación económica.*

Por todo ello, al objeto de evitar errores, se pone en su conocimiento que la plaza a la que se debe presentar es: OPERARIO/A SERVICIOS



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/10



MÚLTIPLES/GENERALES, a jornada completa, vacante en la plantilla de Personal laboral.

Asimismo, se le comunica que las citadas Bases están publicadas actualmente en el «Boletín Oficial de la Provincia de Huelva» número 221 de 18 de noviembre de 2022, número 227 de 28 de noviembre de 2022 y número 234 de 9 de diciembre de 2022.

Se publicarán en la sede electrónica del Ayuntamiento de Lepe, iniciándose el plazo de presentación de solicitudes a partir del día siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial del Estado”.

Mediante Decreto de Alcaldía de fecha 24 de agosto de 2023 se procede al nombramiento como personal laboral fijo de aquellas personas que habían superado el proceso selectivo en las plazas (58 en total) de Operario de Servicios Múltiples Generales, no figurando el hoy actor en dicha relación.

En virtud de resolución de la Alcaldía de fecha 8 de septiembre de 2023 se declaró la extinción de la relación laboral del Sr. Jiménez Eugenio, con efectos del día 24 de ese mismo mes y año, por no haber participado en el proceso selectivo de estabilización tramitado, sin derecho a compensación económica.

Desde el 26 de septiembre de 2022 el hoy actor se encontraba en situación de baja médica, con diagnóstico de “*Trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y depresión*”.

Tercero. – En el supuesto sometido a debate, la corporación municipal demandada en momento alguno cuestiona el carácter indefinido no fijo de la relación laboral que unió a las partes del proceso, argumentando, en síntesis, que de acuerdo con el artículo 2.6, apdo. 3º del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la no participación del trabajador en el proceso selectivo de estabilización de su plaza comporta que la extinción de su contrato no genere derecho a percibir indemnización alguna, señalando que el hecho de que su relación con el Ayuntamiento revistiese el carácter de indefinida no fija no es obstáculo para la aplicación de dicho precepto, por cuanto este no distingue entre los diferentes tipos de empleados laborales temporales de la administración pública.

La Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, vino a sustituir -siquiera que tácitamente- al Real Decreto-ley 14/2021, salvo la disposición adicional segunda de este, que se mantuvo en vigor. En el artículo 2 de esta norma se regulan los procesos de estabilización de empleo temporal. Y así, en su apartado 1 se dispone que: “*Adicionalmente a lo establecido 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, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal 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.*”



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVVQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/10



En el marco de esta autorización, el Ayuntamiento de Lepe convocó un proceso de selección de personal laboral fijo por el sistema de concurso de méritos, afectante a la plaza de operario de servicios múltiples generales, que venía ocupando el demandante sin solución de continuidad desde el mes de mayo de 2002, en virtud de contrato de trabajo cuyo carácter indefinido no fijo, insisto, no resultó cuestionado por ninguna de las partes. Y como resultado de ese proceso se le comunicó al actor la extinción de su contrato por cobertura reglamentaria de la plaza.

Pues bien, si partimos de que el Sr. Jiménez Eugenio ostentaba la condición de personal indefinido no fijo, como recuerda la STS de 02.12.2021, RCUD 1030/19, viene declarando la Sala IV en sus SSTs de 31 de marzo de 2015 (Rcud. 2156/2014); de 6 de octubre de 2015 (Rcud. 2592/2014) y de febrero de 2016 (R. 2638/2014) y las que en ellas se citan, que no existe despido en los casos de cese de trabajador indefinido no fijo por cobertura de su plaza tras la celebración del concurso convocado al efecto, sino la válida extinción del contrato al amparo de lo previsto en el art. 49.1 b) ET, con derecho en todo caso a la indemnización correspondiente conforme al criterio establecido en la STS 28/3/2017, rcud. 1664/2015. Se establece en esta última sentencia que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica, acudiendo a supuestos comparables, el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, que establece el art. 53.1 b) del ET, en relación a los apartados c) y e) del art. 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas, si bien se dejaba claro que la fijación de tal cuantía no obedece al hecho de que la resolución del contrato en esos casos pueda catalogarse como una extinción de la relación laboral por causas objetivas. Y aclara la STS 258/2022 de 23 de marzo, lo siguiente: *"queremos dejar totalmente claro que la finalización de la relación laboral del trabajador indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza, no es un supuesto de extinción contractual que deba regirse en los aspectos formales y sustantivos por lo dispuesto en los arts. 52 y 53 ET, para la extinción por causas objetivas del contrato de trabajo. En estos casos no estamos ante el supuesto del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, contemplado en su momento en la anterior disposición adicional vigésima ET, y ulterior decimosexta, conforme a la redacción vigente a los efectos de este procedimiento. En consecuencia, no puede aplicarse analógicamente esa previsión legal, que responde a principios bien diferentes y no guarda identidad de razón con la resolución de la relación laboral del indefinido no fijo tras la cobertura de la plaza. Con esa actuación no se está suprimiendo ningún puesto de trabajo. Bien al contrario, se procede a su definitiva cobertura por el titular de la plaza. Su correcta calificación es la de una extinción conforme a derecho de la relación laboral que trae causa de la cobertura de la plaza que venía ocupando el trabajador en calidad de indefinido no fijo, que no está sometida a los requisitos de fondo y forma que imponen los arts. 52 y 53 ET. La circunstancia de que esa extinción lleve aparejada el pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio no modifica su naturaleza jurídica, ni la*



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/10



transforma en una extinción por causas objetivas que haya de someterse a los requisitos formales que imponen esos preceptos legales."

En consecuencia, la extinción contractual que hoy nos ocupa, acordada con efectos de 24 de septiembre de 2023, tras producirse la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por el hoy actor, no constituye acto de despido alguno, sino que supone la válida extinción de la relación laboral indefinida no fija que vinculaba a las partes, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, que se cuantifica en 20.962,80 euros (tope máximo legal).

Cuarto. -Sin que quepa estimar la pretensión del Consistorio empleador de que, con base a lo dispuesto en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, el Sr. Jiménez Eugenio no tiene derecho a percibir ninguna indemnización, habida cuenta de que el contrato se habría extinguido por su propia voluntad, al no haber concurrido al proceso de selección convocado para la cobertura de la plaza que venía ocupando.

Lo que dispone al respecto el artículo 2.6 de la Ley 20/2021 es lo siguiente: *"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.*

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

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

Como ha señalado la doctrina, esta disposición constituye una auténtica novedad respecto del régimen jurídico vigente hasta el momento, puesto que la extinción del contrato de interinidad por vacante producido por cobertura reglamentaria de la plaza no generaba derecho a indemnización alguna (ex art. 49.1 c ET). Esta previsión legal fue avalada por la STJUE de 5 de junio de 2018 (Asunto C-677/16) que rectificó el criterio adoptado en sentencia anterior de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-596/2014), sobre la base del conocimiento que tiene el trabajador desde el momento de la celebración del contrato de la fecha o de la circunstancia que determinará su extinción. Y así, el Tribunal Supremo ha venido sosteniendo que salvo aquellos trabajadores que tienen la condición de indefinidos no fijos, los interinos no tienen derecho a la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, pues no cabe confundir las distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo (SSTS. 12 de junio, 26 de junio y 10 de julio de 2019).



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/10



Como establece la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en su Sentencia de 14 de junio de 2023 (Recurso nº 501/2023), *“la novedad que introduce el artículo 2 de la Ley 20/2021 es el reconocimiento de una compensación económica equivalente a veinte días de las retribuciones fijas por año de servicio al personal laboral temporal que, estando en activo, viera finalizada su relación con la Administración en caso de no superación del proceso selectivo de estabilización. Por tanto, la salvedad que se hace en el último párrafo del precepto cuando señala que la no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo no dará derecho a compensación económica en ningún caso, solo es aplicable al personal laboral temporal y respecto a la compensación de 20 días de las retribuciones fijas, que si no fuera por esta norma no tendrían derecho a indemnización -en caso de los interinos- o tendrían derecho a una indemnización más reducida de 12 días de salario -en el caso de los contratos eventuales o de obra-, pero no es aplicable al personal que ha adquirido la condición de indefinido no fijo al que, como hemos visto, la jurisprudencia le reconoce una indemnización de 20 días de salario por año de servicio cuando su cese se produce por cobertura reglamentaria de la plaza que venía ocupando”*.

De conformidad con lo razonado en la última de las sentencias reseñadas, ostentando el demandante la indiscutida condición de trabajador indefinido no fijo del Ayuntamiento de Lepe, la extinción de su contrato por cobertura reglamentaria de la plaza, por más que no constituya acto de despido alguno, le da derecho a percibir una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio.

Finalmente, debe hacerse mención a que, en efecto, con la Ley 15/2022 se ha fijado un marco normativo más favorable para el trabajador, superando la doctrina del TJUE (sentencia 1/12/16 "Daouidi"), de tal forma que ya no solo se puede valorar una situación discriminatoria en situaciones de discapacidad (en la forma interpretada por esta sentencia), sino también en situaciones de "enfermedad o condición de salud" (tal como refiere ahora la Ley 15/2022). Ya no es necesario la acreditación de una situación de discapacidad, más duradera y distinta a la enfermedad que causa la incapacidad temporal. Es suficiente con la enfermedad y la situación de incapacidad temporal de ella derivada para abrir el debate de la nulidad. Dicha causa, sin embargo, no opera como supuesto de nulidad objetiva, en tanto en cuanto no se ha modificado el artículo 55.5 del TRET, lo que conlleva, acudiendo a la doctrina jurisprudencial y a la regulación procesal expuesta, que la decisión empresarial que implique una discriminación por razón de la enfermedad determinaría la nulidad de la misma, siempre que se aporten indicios suficientes por parte del trabajador que afirma dicha discriminación.

Sin que, no obstante, en el supuesto sometido a consideración resulten de aplicación tales previsiones, habida cuenta de que la prohibición de despedir a un trabajador en situación de "enfermedad o condición de salud" se refiere, precisamente, a la institución concreta del despido. Pero esta normativa y la



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/10



doctrina jurídica expuesta anteriormente no alcanza al caso del demandante, ya que, conforme a lo hasta ahora razonado, no nos hallamos ante un despido, sino ante la concurrencia de una válida extinción contractual del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según el cual los contratos temporales se extinguen, sin que haya despido de su apartado 1.k), cuando concurra una causa legal de extinción, que es lo que sucede en el caso de autos.

Se impone, en consecuencia, la estimación parcial de la demanda que intitula la litis, con reconocimiento al trabajador del derecho a percibir una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, cuyo importe asciende a 20.962,80 euros.

Quinto. -Que el Juzgado debe advertir a las partes de los recursos procedentes, con arreglo al artículo 97.4 de la LRJS.

VISTOS: los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que, estimando parcialmente la demanda presentada por DON JUAN MANUEL JIMÉNEZ EUGENIO contra AYUNTAMIENTO DE LEPE, con audiencia del Ministerio Fiscal, declaro que el cese del trabajador habido el día 24 de septiembre de 2023 no constituyó despido, sino válida extinción del vínculo contractual, condenando al organismo demandado a abonar al actor, en concepto de indemnización derivada de dicha extinción, la suma de veinte mil novecientos sesenta y dos euros con ochenta céntimos de euro (20.962,80 €).

Notifíquese esta sentencia a las partes y advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciable en el plazo de CINCO DÍAS hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o comparecencia, o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante este Juzgado de lo Social.

También se advierte a la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita que si recurre deberá acreditar al anunciar el Recurso el ingreso del importe de su condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, bajo el nº 5503 0000 0849 23, en la oficina del Banco Santander (Calle Concepción nº 27) de esta Ciudad, mediante la presentación en la Secretaría del oportuno resguardo, pudiendo sustituirse dicha consignación por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista, en cuyo caso deberá aportar el documento de aseguramiento. Y al interponer el Recurso, demostrará el ingreso de 300,00 euros en dicha cuenta, mediante entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/10





Adviértaseles asimismo que, de no notificárseles la interposición de recurso por parte de alguna de ellas, se procederá sin más trámite, y una vez transcurrido el anterior plazo, al archivo de actuaciones.

Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.



Código:	OSEQRWWMNLCMXU9N6VJ3QQGM9GVWQR	Fecha	02/04/2024	
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ			
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/10	