

GUÍA PRÁCTICA

PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN LEY 20/21, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

• ¿Qué objeto tiene esta Ley?

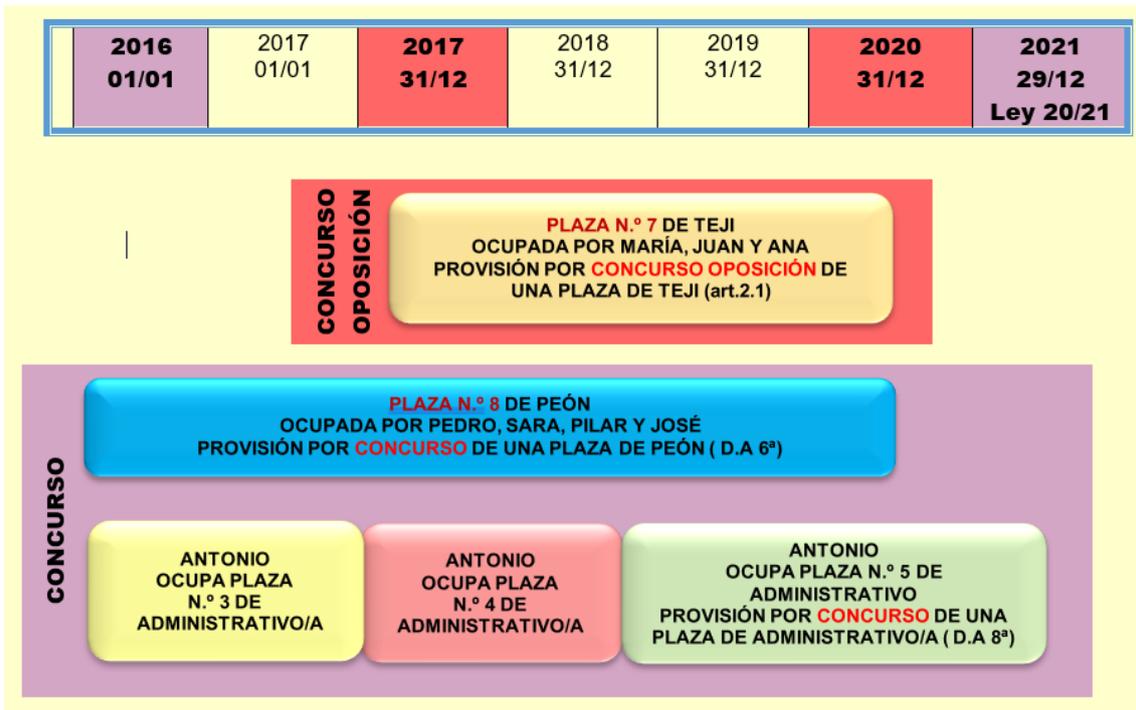
- 1º- Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro. A partir del 29/12/2021 **el plazo máximo de cobertura de una plaza vacante por personal interino será de tres años**, que podrá ampliarse a cuatro en los programas temporales de empleo. El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir una compensación económica. (Art. 1)
- 2º- Adoptar medidas inmediatas para solventar la alta temporalidad existente: **Procesos de estabilización.**

• ¿Qué plazas están afectadas? Todas aquellas plazas vacantes, estructurales y dotadas presupuestariamente, estén o no dentro de las Relaciones de Puestos de Trabajo, documentos de plantillas o cualquier otra forma de organización de los recursos humanos:

- ❖ que han sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, **como mínimo, desde el 31/12/2017 hasta el 31/12/2020** (Artículo 2) **SISTEMA SELECTIVO: CONCURSO-OPOSICIÓN** en el que, de la puntuación total, se valorará un 60% la fase de oposición y un 40% la fase de concurso;
- ❖ que han sido ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida **con anterioridad al 1 de enero de 2016 y continuaban ocupadas a fecha 31/12/2020** (D.A. 6ª) **SISTEMA SELECTIVO: CONCURSO;**
- ❖ que han sido ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, **anterior al 1 de enero de 2016** (D.A.8ª) **SISTEMA SELECTIVO: CONCURSO.** Es decir, ha de ofertarse la plaza vacante que ocupa una persona, si esta persona ha venido trabajando de forma temporal desde antes de 1 de enero de 2016, aunque haya sido en otras plazas.

La Ley obliga a identificar todas las plazas que cumplen con estos criterios y a ofertar un número igual de plazas, pero no necesariamente en los mismos códigos de puesto concretos.

Las plazas ocupadas por **personal indefinido no fijo** y aquellas correspondientes a **programas temporales de empleo de carácter estructural** deben ser ofertadas a los procesos de estabilización. En función del tiempo que lleve este personal desempeñando alguna de estas plazas se convocarán por la vía del artículo 2 (concurso/oposición) o por la de las DA 6ª y 8ª (concurso de méritos).



• **¿Qué plazos hay establecidos?** El artículo 2.2 determina:

- Las **ofertas de empleo** han de publicarse antes del **1 de junio de 2022**.
- La publicación de las **convocatorias** de los procesos selectivos **antes del 31 de diciembre de 2022**.
- La **resolución** de estos procesos selectivos deberá finalizar **antes del 31 de diciembre de 2024**.

• **¿Quién puede presentarse ?** Los procesos selectivos son de libre concurrencia, por tanto, **podrá presentarse a ellos cualquier persona** que lo desee, sea funcionario/a de carrera, personal laboral fijo interino/a o quienes no hayan trabajado nunca en una administración pública, siempre que reúnan los requisitos de acceso establecidos en las bases de las convocatorias, **incluido el de titulación**.

• **¿Qué derechos tiene el personal interino ?**

Cabe recordar que **lo que se estabilizan son plazas, no a las personas que las ocupan**.

- Tiene derecho a **participar** en los procesos de estabilización en la administración en la que ha venido prestando servicios o en cualquier otra, con **reconocimiento de su antigüedad y de aquellos otros méritos** que se determinen en las convocatorias de la fase de concurso, independientemente del tiempo trabajado y el motivo de su nombramiento o contratación.
- Las personas que participen y hayan estado ocupado plazas que cumplan con las condiciones y plazos de las afectadas por la estabilización tienen derecho a recibir una **compensación económica de veinte días por año trabajado**, con un máximo de 12 mensualidades si, estando en activo, no superasen el correspondiente proceso selectivo.(Art.2.6)
- Estas mismas personas podrán ser incluidas en **bolsas de trabajo** de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas, o integrarse en bolsas ya existentes (D.A. 4ª)

• ¿Qué derechos tiene el personal funcionario de carrera y laboral fijo?

- Tiene derecho a **participar** en los procesos de estabilización convocados por otras administraciones o en la misma en la que vienen prestando sus servicios (en este caso siempre que se presente a diferente categoría, cuerpo, escala o especialidad), con reconocimiento en la fase de concurso de su antigüedad y de otros méritos que se determinasen en las convocatorias.
- Los procesos de estabilización en el empleo han de ser compatibles con los de **promoción interna y concursos de traslados**. No existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y **ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso**.

• ¿Qué ocurre con los procesos selectivos ya en marcha?

Deben seguir ejecutándose con arreglo a las previsiones establecidas en dichas convocatorias.

• ¿Qué significa que los ejercicios de la fase de oposición podrán no ser eliminatorios?

Significa que en aquellos casos en que la fase de oposición contemple la realización de varios ejercicios, éstos podrán no ser eliminatorios entre sí. Para superar la fase de oposición habrá que alcanzar la puntuación mínima que se establezca.

• ¿Qué se podrá valorar en la fase de concurso?

- En los procesos selectivos por **concurso oposición**: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley, la fase de concurso tendrá una valoración de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, si bien también podrán estimarse otros méritos académicos. Los puntos obtenidos en fase de concurso no se pueden utilizar para superar la fase de oposición.
- En los procesos selectivos por **concurso**: habrá de determinarse la graduación de los méritos profesionales y académicos, considerando que los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos de un 40%.

• ¿Qué se va a negociar con la parte social?

- La Oferta de Empleo de los Procesos de Estabilización.
- Las bases de las convocatorias.

• ¿Sigues teniendo alguna duda?

Puedes dirigirte a:

| | |
|---|---|
| FSC - CCOO Castilla-La Mancha Cuesta de Carlos V, nº 1, 3ª Planta. Toledo Tfno.: 925 289 760 clm@fsc.ccoo.es | FSC - CCOO Guadalajara C/ Doctor Fernández Iparraguirre, 12 Tfno.: 949 248 3334 autonómica.gu@fsc.ccoo.es |
| FSC - CCOO Toledo C/ Cuesta de Carlos V, 1, 3ª planta Tfno.: 925 215 100 toledo@fsc.ccoo.es | FSC - CCOO Cuenca C/ Segóbriga, 7 Tfno.: 969 213 251 cuenca@fsc.ccoo.es |
| FSC - CCOO Ciudad Real Avda. de Alarcos, 24, 2ª planta Tfno.: 926 210 173 creal@fsc.ccoo.es | FSC - CCOO Albacete C/ Miguel López de Legazpi, 32-34 Tfno.: 967 522 297 albacete@fsc.ccoo.es |

Twitter **FSC de CCOO #CLM**
 Web **Sector Autonómico FSC**
CCOO CLM