



## **CRITERIOS COMUNES PARA LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DERIVADO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2017**

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas, mediante la convocatoria en determinados sectores de actividad, en turno libre, de un número de plazas superior al resultante de la tasa de reposición.

Este proceso se completa con otras dos medidas complementarias:

- la previsión de convocatoria de las plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal
- la convocatoria de las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial, no computa a efectos de tasa de reposición.

Se trata además de medidas que no excluyen el que se siga utilizando para el personal fijo como vía de promoción profesional la promoción interna, la cual no está sujeta a tasa de reposición.

Aun siendo medidas diferentes, que no coinciden en su ámbito de aplicación y contenido, en todos los casos, el resultado debe ser la reducción del personal temporal de las Administraciones Públicas hasta un objetivo de que, al final del proceso, la temporalidad no supere el 8% del total de efectivos en cada uno de los colectivos y ámbitos en los que la Ley 3/2017 prevé que se desarrolle este proceso.

Se trata de un proceso que debe ceñirse al actual marco legal en cuanto al desarrollo de los procesos, de modo que no se vea afectada la seguridad jurídica, y en el que además la negociación colectiva va a tener un gran protagonismo.

Atendiendo al contenido del precepto legal, al Acuerdo sindical de mejora del empleo público suscrito entre la Administración del Estado y las organizaciones sindicales más representativas, previo a la aprobación del proyecto de ley de Presupuesto generales del Estado para el 2017, y a las conclusiones del grupo de trabajo de seguimiento del mismo, así como a las consideraciones efectuadas en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público por los representantes en la misma de las CCAA y de la FEMP, se remite la presente nota sobre criterio de actuación. Se trata de un documento que se refiere principalmente al proceso de estabilización indicado en primer lugar, sin perjuicio de las referencias que se hagan a los otros supuestos, y que tiene como objetivo exponer unos criterios comunes de actuación que puedan servir de guía de actuación a las diferentes



Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponde en todo caso a la Administración correspondiente.

### **1. Número de plazas a convocar**

- Cómputo del 90% de las plazas ocupadas de forma interina.

Tal como señala el artículo 19 de la Ley, se pueden computar para el desarrollo de estos procesos hasta el 90 por cien de las plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016. Por tanto, el cálculo debe realizarse sobre el total de esas plazas en las que en el periodo indicado haya existido esta ocupación temporal.

Se trata de una cifra marco respecto a la que cada Administración debe precisar en la aprobación de cada una de las ofertas de empleo público la cifra de las plazas que va a convocar, pero teniendo en consideración:

- se trata de alcanzar el objetivo de una temporalidad no superior al 8% del total de efectivos, cifra ésta que debe permitir cubrir situaciones en las que con arreglo a la normativa laboral y de función pública está justificada la contratación temporal.

- el resultado del proceso no puede suponer un incremento de efectivos, ni dar lugar a un incremento de la masa salarial. Por lo que es posible que en función de la situación de ese ámbito suceda que al final del proceso no sea necesario agotar el número máximo de plazas a convocar, y a la vez no existan situaciones de temporalidad no justificadas.

Dado que el resultado del cómputo es una cifra de tasa de reposición, el que una plaza se compute a este fin no significa que necesariamente dicha concreta plaza vaya a ser provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superen el proceso de estabilización, ya que puede haber casos en que dichas plazas se cubran en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización.

Las plazas o puestos de trabajo que de acuerdo con su normativa aplicable se desempeñen a tiempo parcial, se computarán como una plaza a efectos de lo previsto en este proceso.

Este cómputo a la fecha de referencia va a dar lugar a una cifra fija e invariable que se va a aplicar a lo largo de todo el proceso, siempre teniendo en cuenta que debe existir una cobertura presupuestaria para su convocatoria.

- No acumulación de tasa de estabilización

Dada la naturaleza de estos procesos, las previsiones del artículo 19. Seis de la Ley 3/2017 que permiten la acumulación en unos sectores de tasa de reposición ordinaria procedente de otros no es de aplicación, debiendo aplicarse en cada sector la tasa de estabilización que le corresponda al mismo para alcanzar el objetivo de reducción de la temporalidad.

En el supuesto de que la normativa sectorial obligue a convocar una parte de las plazas a promoción interna, y dado que la misma no consume tasa de reposición y el proceso de estabilización supone una tasa adicional, el cálculo de las plazas a convocar tendrá en cuenta esta circunstancia.



Las plazas que se corresponden a los procesos derivados de la disposición transitoria cuarta del EBEP, así como las de los indefinidos no fijos por sentencia, no se tienen en cuenta en ningún sentido en este cómputo del 90%.

- Continuidad de la ocupación interina o temporal

Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los periodos menores 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.

- Personal temporal sin puesto de referencia

En los ámbitos en los que en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016 haya existido personal interino o temporal que no ocupara puesto con dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la cobertura presupuestaria necesaria para ello y sin que se haya tratado de la ejecución de programas de naturaleza temporal o limitada, estas plazas serán también computadas a efectos de este proceso. Como es lógico, en el momento de la convocatoria concreta se deben ofertar puestos concretos, ya sea utilizando vacantes preexistentes, ya sea dando de alta nuevos puestos, sin que ello suponga incremento de masas salarial. Ello sin perjuicio de las adaptaciones que precisen sectores específicos por la configuración de sus puestos, como en el sector docente.

- Cómputo de plazas, no de personas

Lo que debe ser objeto de cómputo son las plazas, no las personas. Es decir, si una plaza o dotación ha sido ocupada por dos o más interinos distintos en los últimos años, de forma consecutiva o con alguna interrupción en los términos antes indicados, ello no es ningún obstáculo para que se compute entre las plazas a convocar. Y a la inversa, si dos interinos se han estado alternando para cubrir una misma plaza o dotación, se debe computar como una única plaza

## **2. Características de las plazas a computar**

- Plazas a tiempo parcial.

Las plazas a tiempo parcial que estén cubiertas de forma temporal en los términos previstos en la normativa vigente, se podrán cubrir igualmente en el proceso de estabilización en este mismo formato. En el marco de dicha normativa, mediante negociación colectiva se concretarán las especialidades de los procesos de estabilización de estas plazas.

- Plazas que impliquen ejercicio de potestades públicas por personal laboral temporal.

En el supuesto de que se estén desempeñando por parte de persona laboral temporal puestos a los que se les haya encomendado el ejercicio de potestades públicas o que se correspondan con funciones propias de cuerpos o escalas de funcionarios, estas plazas serán computadas como plazas a convocar para personal funcionario del cuerpo o escala



correspondiente, previa modificación de la RPT. Estas actuaciones serán objeto de negociación colectiva

En estos supuestos podrán reconocerse como méritos los servicios prestados como personal laboral en dichas funciones.

### **3. Requisitos del proceso selectivo**

- Inclusión de los puestos a convocar en una oferta de empleo público

Al igual que para cualquier otra convocatoria de acceso al empleo público, las plazas que se pretendan convocar para el desarrollo de este proceso se deberán incluir en una oferta de empleo público o instrumento de ordenación similar, aprobada por el órgano competente para ello en cada Administración Pública en los ejercicios 2017, 2018 o 2019. Esta oferta de empleo es la que debe en cada caso autorizar la convocatoria de los procesos selectivos. El plazo límite es el 31 de diciembre de 2019 para la aprobación de ofertas de empleo público que incluyan en estos términos plazas ocupadas de forma interina o temporal

- Determinación de la oferta de empleo público concreta en la que se autorice la convocatoria

La Ley de Presupuestos prevé un plazo de tres años para aprobar la OEP correspondiente a los procesos de estabilización. Cada Administración podrá determinar en qué oferta incluir estas plazas. Por otra parte, al hacer referencia la Ley a un plazo de tres años, nada impide que, convocada una plaza en una oferta, y no habiéndose cubierto, pueda ser de nuevo incluida en otra oferta ya que el único límite es que las convocatorias que se desarrollen en este plazo no den lugar a que se cubra un número de plazas superior al previsto en la normativa. Es decir, si bien no cabe que se produzcan varias convocatorias derivadas de la inclusión de una misma plaza en la oferta de empleo público, sí que es posible que una misma plaza se incluya, de continuar vacante, en más de una de las ofertas comprendidas en el periodo 2017-2019. Por ello la oferta de empleo público de 2019 debería recoger todas los puestos pendientes de convocar a dicha fecha.

- Plazos de ejecución de la oferta de empleo público

Desde la aprobación de la oferta, la Administración correspondiente dispone de un plazo de tres años para publicar la convocatoria del proceso selectivo, en los términos previstos en el artículo 70 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP en adelante), siendo recomendable que en el mismo plazo la convocatoria estuviera resuelta. De no cumplirse los plazos establecidos, si no se ha alcanzado el objetivo de reducción a un máximo del 8% de la tasa de temporalidad en dicha administración y/o categoría, deberá acumularse a la siguiente OEP de las previstas en este proceso, y en todo caso en la de 2019.

- Prohibición de convocatorias restringidas

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores. Por ello en ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo público o que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito.



□ Exigencia de titulación académica

En las convocatorias de plazas en proceso de estabilización es de aplicación la normativa sobre titulación académica o profesional exigida para acceder a los distintos cuerpos de funcionarios, en función de su subgrupo de pertenencia, o a las distintas categorías profesionales. El desempeñar o haber desempeñado previamente la plaza convocada no exime de este requisito, salvo aquellos supuestos en que la normativa convencional aplicable al ámbito permite excepcionar esta exigencia. Sin perjuicio de esta exigencia de titulación académica, la doctrina judicial ha venido estableciendo que para que un contratado temporal cese por este motivo, debe haber tenido la posibilidad de participar en el proceso selectivo.

□ Convocatoria conjunta o separada con otros procesos selectivos.

La oferta de empleo público en la que se autorice la convocatoria de estos procesos de estabilización podrá determinar que las plazas correspondientes a los mismos se acumulen a los procesos selectivos ordinarios de reposición de personal de los mismos cuerpos o categorías profesionales, pudiendo por ello existir por tanto una misma convocatoria con unos mismos ejercicios y méritos a valorar, o por el contrario que la plazas del proceso de estabilización y las de reposición de efectivos se articulen de forma separada o independiente, con diferentes sistemas de valoración, si bien en ambos casos deben ser procesos de libre concurrencia.

Las opciones anteriores serán objeto de consideración en el marco de la negociación colectiva en cada ámbito afectado, atendiendo además a la continuación de los procesos de promoción interna del personal fijo y de los sistemas de valoración que se vengán aplicando a los mismos, dado que las plazas convocadas por este turno no se computan en tasa de reposición.

• Sistemas selectivos a utilizar

Debe tenerse en cuenta tanto el contenido del artículo 61 del TREBEP como la doctrina del Tribunal Constitucional que progresivamente se ha ido configurando en procesos selectivos. En función de la misma, se considera que deben aplicarse estos criterios:

- El sistema selectivo será oposición o concurso-oposición para el personal funcionario (art. 61.6 TREBEP), oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos, cuando proceda, para el personal laboral (61.7 TREBEP) y concurso oposición para el personal estatutario (Estatuto Marco). Dadas las características del proceso, se considera de especial interés la configuración de una fase de concurso.
- En el caso de que exista normativa específica que precise el sistema selectivo, se aplicará la misma.
- No resulta procedente que ante una misma situación (ej. indefinidos no fijos declarados por sentencia), y salvo que exista algún elemento objetivo que justifique una diferencia de trato, se utilicen procedimientos distintos.
- En el supuesto de que se utilice el sistema de concurso-oposición, el número de aprobados en la fase de oposición será el de las personas que hayan superado la misma, aun cuando esta cifra exceda del número total de plazas a cubrir.
- Los puntos obtenidos en fase de concurso no se pueden utilizar para superar la fase de oposición.
- En los procesos de concurso oposición, si al fase de concurso se celebra en



- primer lugar, no puede tener carácter eliminatorio.
- La puntuación total de la fase de concurso no podrá superar el máximo permitido por la jurisprudencia. En cada ámbito podrá ser objeto de negociación que se alcance dicho máximo. Con el fin de garantizar la seguridad jurídica y evitar impugnaciones, se considera a este respecto que la puntuación del concurso no debe superar el 40% del total.
- De existir fase de concurso, en la misma podrán valorarse servicios prestados a la Administración, pero también otro tipo de méritos profesionales o académicos.
- Los procesos que se deriven de la disposición transitoria 4ª del TREBEP desarrollarán los procesos selectivos conforme a lo establecido en la citada disposición.

Dadas las características del proceso de estabilización, puede resultar conveniente que los servicios prestados a valorar sean únicamente los correspondientes a la misma categoría profesional o cuerpo de funcionarios, o al menos que exista una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo. En cambio, y para un mismo tipo de trabajo o funciones concretas, no procede diferenciar la puntuación dependiendo de la Administración para la que se prestaron los servicios, salvo que existan circunstancias objetivas que justifiquen lo contrario y así se hubiera acordado en negociación colectiva.

- Aplicación de los turnos de personas con discapacidad.

Al igual que en cualquier otro procedimiento, es de aplicación la normativa que establezca el que una parte de las plazas incluidas en cada convocatoria deban incluirse en un turno para personas con discapacidad, siempre condicionado a que los participantes deben tener capacidad funcional para el desempeño de las plazas, por lo que puede haber supuestos en los que no exista este turno. De existir y quedar vacante algunas de las plazas convocadas en este turno, debe tenerse en cuenta que la siguiente o siguientes ofertas de empleo público podrán volver a aprobarse una nueva convocatoria en la que se podrá incluir el número de plazas que se considere oportuno, por lo que nada impide que las que han quedado vacantes vuelvan a ser convocadas.

- Posible ofrecimiento previo de las plazas en concurso o promoción interna

La normativa básica no obliga a ofertar previamente a concurso de traslados las plazas que se oferten a nuevo ingreso, por lo que en este caso tampoco es obligatorio. No obstante, puede existir normativa sectorial que así lo disponga, o que se considere oportuno su realización. Dado que la Ley de presupuestos establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios de carrera, estatutarios o laborales fijos, 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. Pero en cualquier caso la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.

- Comunicación al trabajador temporal o funcionario interino de que la plaza va a ser



## objeto de convocatoria

En el caso del personal indefinido no fijo se puede señalar un criterio jurisprudencial en el sentido de informar al trabajador de que su plaza se va a convocar. En los demás supuestos se considera que es pertinente que se informe al trabajador de que su plaza va a ser ofertada y de que puede en su caso participar en la convocatoria, dejando acuse de recibo de que se le ha informado.

- Plazas ocupadas por interinos o temporales anteriores a 1 enero de 2005 que ya han sido convocadas previamente

Se trata de plazas que no consumen tasa de reposición, por lo que pueden convocarse libremente en la oferta de empleo del periodo 2017 a 2019 que se considere oportuno, o en la siguiente del periodo citado, de quedar vacantes en una primera convocatoria. Para ello no es obstáculo alguno que la plaza hubiera sido previamente convocada en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del TREBEP y sin embargo hubiera quedado vacante o no hubiera sido ocupada de forma efectiva por personal fijo por cualquier circunstancia.

Debe recordarse que para estas plazas son de aplicación los criterios establecidos en la citada disposición transitoria cuarta del TREBEP, la cual dispone que el contenido de las pruebas deberá guardar relación con los procedimientos, funciones y tareas habituales en el puesto de trabajo. Sin perjuicio de que deben precisarse cuales son estas plazas, siempre que se dé cumplimiento a lo anterior nada impide que se convoquen conjuntamente con los procesos de estabilización.

- Identificación en la convocatoria de las plazas a ofertar

Al igual que en cualquier otro proceso selectivo, puede haber supuestos en que la convocatoria solo hace referencia al acceso a un cuerpo de funcionarios o categoría laboral, quedando para el momento posterior a su finalización el ofrecimiento de plazas concretas, o puede haber supuestos en los que en la convocatoria se identifiquen las plazas concretas con su código correspondiente y los aspirantes deban, al presentar su instancia, indicar las plazas a las que optan y priorizar entre las mismas. No obstante, en la convocatoria debe hacerse referencia a que la misma corresponde ya sea al proceso de estabilización previsto en la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, ya sea a la disposición transitoria cuarta del TREBEP, ya sea a la existencia de una sentencia que declara la condición de indefinido no fijo.

- Orden de prelación para ser ofertadas entre las plazas ocupadas de forma interina o temporal

En el supuesto de que existan varias plazas ocupadas de forma temporal o interina, y no todas ellas vayan a ser objeto de ofrecimiento en el proceso de estabilización, o lo vayan a ser en convocatorias distintas, corresponde a cada Administración determinar el criterio en función del cual se vaya a ofertar una u otra plaza, y en su caso vaya a cesar el interino que la esté desempeñando y que no haya superado el proceso. Se considera en todo caso que este criterio debe fundamentarse en parámetros objetivos, y que debe ser objeto de negociación colectiva.

- Elección de plazas entre los aspirantes que superen el proceso



Si la convocatoria sólo preveía el acceso a un cuerpo de funcionario o categoría laboral, la finalización del proceso irá seguida del ofrecimiento de las plazas cubiertas de forma temporal o interina, o de las resultas generadas por la cobertura de las mismas en un concurso de traslados previo, entre la cuales elegirán los aspirantes seleccionados en función de la puntuación obtenida en el proceso. Salvo que exista una normativa específica que establezca otra cosa, no cabe restringir la elección de plaza o reservar algunas de las mismas a los aspirantes que venían cubriendo esas mismas plazas de forma temporal o interina.

- Toma de posesión de la plaza y cese del temporal o interino

Una vez finalizado el procedimiento y nombrados los nuevos funcionario de carrera o formalizados los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), los aspirantes seleccionados podrán tomar posesión de la plaza produciéndose el cese en el mismo momento de la persona que en su caso la viniere desempeñando de forma temporal o interina. Dado que, por las características del proceso, es posible que esta persona haya resultado adjudicataria de otra plaza, se considera aconsejable que se articule previamente que estos cese y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada.

Dado que la vinculación del interino o del temporal es exclusivamente con la plaza desempeñada, debe procederse al cese, sin perjuicio de que su experiencia profesional pueda ser valorada en futuras necesidades de personal temporal que se encuentren justificadas. Si el contratado temporal no ha obtenido plaza en el proceso, se recuerda que su cese debe ir precedido de un plazo de preaviso.

En el caso del personal que preste servicios de forma estacional o de temporada, el cese se producirá comunicándole la extinción de su relación de servicios con la Administración.

En cualquier caso, las actuaciones de estabilización que se lleven a cabo deben requerir que exista la oportuna cobertura presupuestaria.

#### **4. Negociación del desarrollo de los procesos**

Dadas las características de estos procesos, la Ley de Presupuestos Generales del Estado prevé que los mismos sean objeto de negociación colectiva, lo que por otra parte también se corresponde con lo dispuesto en el TREBEP. Por ello, en su ámbito respectivo cada Administración negociará la forma de desarrollo de estos procesos, siempre en el marco de la normativa básica establecida en el TREBEP y en la propia LPGE. Debe recordarse a este respecto la existencia de un Acuerdo para la mejora del Empleo Público firmado entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito del empleo público, que fue previo a la aprobación del proyecto de ley de presupuestos.

#### **5. Articulación sectorial y coordinación de los procesos**

La Ley de presupuestos prevé expresamente que exista una coordinación entre las distintas Administraciones Públicas en el desarrollo de estos procesos. Esta coordinación parece especialmente necesaria en los supuestos en que personal que realiza funciones análogas o del mismo ámbito de actuación va a poder participar e incluso ser valorado en su caso en la





fase de concurso en procesos selectivos que se desarrollen en diferentes Administraciones de forma paralela, lo que puede dar lugar a que no se cubran de forma definitiva los puestos, se produzca una situación jurídica de incertidumbre para el interino o temporal respecto a su continuidad o desplazamiento, o ello afecte a la propia prestación de los servicios públicos.

Por ello se considera necesario que en los supuestos en que puedan darse estas circunstancias se produzca una coordinación de actuaciones, que además va a suponer un ahorro de carga de trabajo en la gestión y en los costes de los procesos para las Administraciones afectadas. Esta coordinación puede suponer la fijación de calendarios de actuación en común para distintas categorías, determinación de fechas de examen en un mismo día, la elaboración de temarios de forma coordinada, la armonización de los méritos a valorar, etc.

Esta coordinación deberá realizarse en los casos en que existe un ámbito de negociación sindical compartido entre diferentes Administraciones, pero sobre todo en los sectores en los que hay una Mesa especial de negociación (Servicios de Salud, Administración de Justicia y Docencia no universitaria) en los que además hay mecanismos preexistentes de coordinación interadministrativa. En cada uno de estos sectores y en su marco propio de negociación deberán determinarse los criterios específicos de aplicación a los mismos del proceso de estabilización, dentro del marco general expuesto, sin perjuicio de cumplimientos de los acuerdos parciales alcanzados.

## **6. Actualización del documento**

Este documento será objeto de actualización periódica en función de la marcha del proceso de estabilización y de las cuestiones e interpretaciones que surjan respecto al mismo.

A estos efectos por las distintas Administraciones se podrán remitir las propuestas de actualización a la Dirección General de la Función Pública: [secretaria.dgfp@correo.gob.es](mailto:secretaria.dgfp@correo.gob.es)

Febrero 2018