

Documento relativo a la valoración y análisis de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público efectuada en la sesión de 12 de enero, del Comité Ejecutivo Ampliado de la Comisión Sectorial Crue-Gerencias
12-01-2022

La reciente y esperada aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ha establecido la obligación de proponer, negociar y tramitar, a lo largo de 2022 (aprobación de una OPE y convocatoria de pruebas), un nuevo proceso de estabilización. Esta obligación, con carácter general, tiene como ámbito subjetivo a las entidades pertenecientes al sector público y, por tanto, también atañe a las universidades públicas, que son entornos de notable temporalidad como consecuencia de las limitaciones recurrentes de las tasas de reposición en los últimos lustros.

Indudablemente este proceso muestra una elevada incertidumbre dado que a pesar de que incorpora criterios para el establecimiento de las OPE y la celebración de las preceptivas pruebas y/o procesos de concurso, también deja en el aire la interpretación y/o negociación de no pocos ámbitos de decisión. Todo ello, unido a los intereses contrapuestos de otros colectivos, hace que exista un alto potencial de controversia y posible conflictividad que se traduzca en recursos.

Asimismo, y a pesar de las notables diferencias que pudiera haber entre las UUPP dada la variada casuística existente, desde el Comité Ejecutivo se considera fundamental avanzar en coordinar criterios y actuaciones que permitan reducir, en la medida de lo posible, el grado de incertidumbre jurídica y/o conflictividad potencial. En este sentido, el propio texto legal establece que *las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes. Afirmando también que la articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.*

En virtud de lo anterior, estos son algunos de los aspectos que podrían tenerse en cuenta a la hora de negociar criterios con objeto de cumplir con el precepto legal de constante referencia.

Se tendrían en cuenta aquellos puestos vacantes de naturaleza estructural que, estén o no dentro de la RPT, estén dotadas presupuestariamente a fecha de la entrada en vigor de la Ley y que:

SOLO FASE DE CONCURSO:

1. Estén ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016 en la misma escala.

2. Estén ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

FASES DE CONCURSO Y OPOSICIÓN:

1. Hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, independientemente del tipo de nombramiento, pudiendo haber sido tanto por existencia de vacante, por sustitución transitoria del titular o por ejecución de programas de carácter temporal antes de su incorporación a RPT, en su caso.

Incluso también se tendrá en cuenta la posibilidad de que en algún momento hubiera estado como laboral temporal, por los casos de jubilaciones parciales del personal laboral fijo.

CONSIDERACIÓN DEL CONCEPTO ININTERRUMPIDO:

En cuanto a la “ocupación ininterrumpida”, se admitirá una interrupción máxima de un mes para considerar el puesto para estabilización.

PUESTOS FUERA DE RPT:

En principio se consideran sólo los puestos financiados por Gerencia EN CAPÍTULO I. Se tendrá en cuenta tanto el nombramiento por ejecución de programas de carácter temporal como el de acumulación de tareas dado que en varias ocasiones estos comienzan con una acumulación y terminan con un PCT.

También se deben tener en cuenta a los laborales tanto temporales en sentido estricto, como los reconocidos como indefinidos no fijos.

LOS EJERCICIOS NO SERÁN ELIMINATORIOS:

El texto legal establece lo siguiente: Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este caso cabe la duda si solo se refiere a los ejercicios de la fase de oposición (caso de que hubiera más de 1), o se refiere a que la fase de oposición pudiera no tener carácter eliminatorio y pudiera sumarse al resultado al de la fase de concurso con objeto de superar un determinado umbral.

ANTIGÜEDAD EN LA FASE DE CONCURSO

Teniendo en cuenta la posibilidad de poder valorar exclusivamente la experiencia como factor determinante de esta fase con objeto de permitir cumplir con el principio de celeridad exigido en

la ley, la duda fundamental es si se puede valorar exclusivamente la experiencia en el desempeño de puestos de la propia institución en el correspondiente cuerpo, escala, categoría o equivalente; valorar también, aunque en menor medida, la experiencia en otras universidades o AAPP o valorar la experiencia por igual sin hacer distinciones salvo las que se permitan por exclusividad del cuerpo o escala que se convoque.

La controversia en este punto reside en la jurisprudencia que indica la no conveniencia de valorar en exclusividad y el espíritu, que no letra, de la ley 20/2021 que parece decir que la intención es proceder a la estabilización del personal interino de cada institución. No obstante, es de especial relevancia la sentencia num. 107/2019 de 7 de febrero (JUR/2019/66675) del TSJ de Madrid por la que se permite valorar exclusivamente los servicios prestados en una convocatoria de estabilización quienes ostentan la condición de funcionario interino de la escala correspondiente en la universidad convocante.

Independientemente de lo anterior, una posible valoración de la antigüedad que tiene por objeto ponderar mejor en virtud de la relación/implicación más reciente con la institución sería la siguiente:

- 8 puntos por año, o parte proporcional, para la experiencia en los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria.
- 2 puntos por año o parte proporcional para el resto de experiencia.

BOLSA DE EMPLEO

La incorporación a la bolsa de empleo de los aspirantes que no superen el procedimiento selectivo se realizará teniendo en cuenta la puntuación total obtenida. Si existe lista vigente, se incorporarán a la misma, por orden de puntuación, tras el último ocupante, salvo que ya figuren en ella, en cuyo caso, conservarán la posición. De no haber lista vigente, se conformará una lista nueva, que caducará según los criterios generales de la normativa de listas.

OTROS ASPECTOS VALORADOS SON LOS SIGUIENTES

- Priorizar, en un primer momento, la realización de la fase de concurso de las plazas ocupadas con anterioridad al 1 de enero de 2016 para evitar confusiones y posibles recursos con el procedimiento de concurso oposición de las plazas ocupadas de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.
- También se valoró la posibilidad de coordinar fechas de examen entre las universidades puesto que, como la ley no restringe, se contribuiría a cumplir con el espíritu de la norma que no es otro que el de procurar la estabilización de las personas que forman parte de la plantilla de cada institución, evitando así que el procedimiento pueda convertirse en una suerte de concurso de traslados estatal.
- No obstante lo anterior, y dado el carácter no restrictivo del procedimiento propuesto, también hay que tener en cuenta que nada impide aparentemente que un escenario posible es que también se presenten a las pruebas funcionarios de carrera con objeto de mejorar o “estabilizarse” en las plazas convocadas.

Por último, se propone la creación de un **repositorio documental en Crue Universidades Españolas** que incorpore todas las resoluciones que las UAPP vayan ejecutando en cumplimiento

de los procesos de estabilización establecidos en la citada Ley. Para ello, deberán dirigir los documentos o los correspondientes enlaces de los boletines oficiales **a la dirección de correo electrónico sg.comisiones-sectoriales@crue.org**