

Dadas las numerosas consultas que han sido resueltas por el Servicio de Asistencia a Municipios relativas a los procesos de estabilización, mediante esta circular se da publicidad a los:

CRITERIOS INTERPRETATIVOS DE LA DELEGACIÓN DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA PARA UNA CORRECTA EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

1. Marco legal.

El actual marco legal de los procesos de estabilización de empleo temporal lo encontramos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo, y que sigue la tendencia iniciada en los anteriores dos procesos de estabilización que regularon 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.

2. Plazos del proceso de estabilización.

Las ofertas de empleo deberán aprobarse y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada antes del 1 de junio de 2022, la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022 y la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

3. Personal indefinido no fijo.

Las plazas ocupadas por personal laboral declarado indefinido no fijo, en tanto que la relación que mantiene con la Administración es de carácter temporal, aunque con singularidades, deberá ser objeto de estabilización en aquellos supuestos que cumplan los requisitos señalados en el artículo 2 de la Ley 20/2021.

Asimismo, cabe recordar que aquellas plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial no computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo (artículo 20 LPGE2022)

4. Plazas financiadas con financiación externa

La naturaleza estructural de una plaza no viene determinada por el agente financiador de la misma, sino que serán estructurales aquellas plazas que sean permanentes y fijas por desarrollar prestaciones de larga duración, por lo que atendiendo a los plazos máximos dados por la normativa para contrataciones o nombramientos temporales, aquella prestación superior a los tres años puede considerarse estructural, con independencia de que la plaza se financie total o parcialmente mediante subvención otorgada por otra Administración.

5. Funciones reservadas a funcionarios.

Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Siendo frecuente que determinadas plazas que debieran corresponder a funcionarios de carrera se encuentren ocupadas por personal laboral, nada impide que la estabilización pueda hacerse en plazas cuya categoría sea funcionarial, sin perjuicio de las oportunas modificaciones de Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo que resulten necesarias.

6. Ayuntamientos sin representación del personal.

El TREBEP establece una obligatoriedad de constitución de mesa general de negociación en cada entidad local, siendo esa mesa el órgano donde negociar, entre otras cuestiones, los criterios generales de las ofertas de empleo público. Sin embargo, es posible que determinadas entidades locales no hayan constituido mesa general de negociación conjunta ni tampoco tengan órganos de representación, en la medida que el artículo 39 TREBEP exige un mínimo de seis funcionarios en la entidad para contar con un Delegado de Personal.

No obstante la jurisprudencia ha abordado esta cuestión dejando claro que el legislador ha optado con claridad por dos modos distintos de negociación y representación, amparándose en que en aquellos centros de pequeñas dimensiones los problemas que puedan surgir pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales, pudiéndose llevar a cabo la negociación directamente con la totalidad de los trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2001)

7. Publicación de las convocatorias.

Las convocatorias de los procedimientos para la selección de funcionarios de carrera y de personal laboral fijo que sean objeto de estabilización deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y Boletín Oficial del Estado, y tendrán un plazo de presentación de instancias de, al menos, veinte días naturales.

8. Servicios prestados en una determinada Administración.

La posibilidad de poder otorgar, en el marco de un concurso de méritos, una mayor puntuación a la experiencia en una entidad local concreta frente a otras Administraciones locales, tal posibilidad ha sido avalada por algunos tribunales los cuales interpretan que no se vulnera el artículo 23 de la CE (véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de diciembre de 2017). No obstante, la valoración entre una experiencia y otra, en plazas o puestos similares, no deberá ser de ser desproporcionada o arbitraria, sino que deberá ponderarse cuál es la diferencia entre el contenido material de los puestos que se valoran, y la diferencia de puntuación deberá ser equivalente a las diferencias de desempeño exigidas.

Iván Martínez Martínez
Secretario-Interventor
Servicio Asistencia a Municipios

José Ignacio Martínez García
Director general de Asistencia a Municipios