



www.fsc.ccoo.es

GUÍA PARA LA INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y PUESTA
EN MARCHA DE LA LEY 20/2021, DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD
EN EL EMPLEO PÚBLICO

16 de marzo de 2022

Edita:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC00

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta

28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99

Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Marzo de 2022

GUÍA PARA LA INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y PUESTA EN MARCHA DE LA LEY 20/2021, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

16 de marzo de 2022

La Ley 20/2021, establece dos procesos diferenciados de estabilización:

1. El primero contemplado en el **Artículo 2. por concurso / oposición** para las plazas vacantes que lleven más de tres años ocupadas anteriores a 31 de diciembre de 2020 (respetando el concurso de méritos para personal laboral donde así esté establecido).
2. El segundo contemplado en la **Disposición Adicional Sexta y Octava por concurso extraordinario de méritos** para las plazas anteriores a 1 de enero de 2016.

Es, en la Exposición de Motivos de la Ley, donde se detalla la motivación de la excepcionalidad por ley (art. 61.6 del EBEP) para el establecimiento de un proceso extraordinario mediante concurso de méritos para aquellas plazas ocupadas ininterrumpidamente **antes del 1 de enero de 2016**.

Se justifica la excepcionalidad conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, basado en que, **por una sola vez y de manera excepcional**, se llevará a cabo por concurso de méritos, tal y como establece la **Disposición Adicional Sexta**, todas las plazas de carácter estructural ocupadas con anterioridad a **1 de enero de 2016**, como consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar a las correspondientes OEP, entre otras, las plazas ocupadas de manera temporal o en régimen de interinidad.

Referencia en doctrina fijada por el Tribunal Constitucionalidad (Sentencias del TC 67/1989, 27/1991 y 60/1994 y la Sentencia TC 12/1999 de 11 de febrero), que más adelante se detalla.

1. Para el resto de los supuestos acogidos a los acuerdos de estabilización, es decir, plazas ocupadas ininterrumpidamente a partir de los tres años, teniendo como referencia la fecha 31 de diciembre de 2020, se seguirá lo establecido en el artículo 2 de la Ley 20/2021 y en el Acuerdo de 5 de julio (RDL 14/2021), es decir Concurso-Oposición (40/60%) si bien se matiza "pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios de la fase de oposición" (algo que ya tenía cabida en el propio Acuerdo) y respetando el concurso de méritos para personal laboral donde así esté establecido.

Hay que decir que la principal modificación de calado de esta Ley, además de la fecha tope para la publicación de las ofertas de estabilización (1 de junio de 2022), se relaciona en las disposiciones adicional sexta, séptima y octava, donde se establece la Excepcionalidad por ley del concurso de méritos y la extensión de los procesos de estabilización al sector público (hecho esto último que ya contemplaba el Acuerdo de 2018).

Asimismo, **todos los procesos de estabilización**, conforme a los acuerdos anteriores del 2017, 2018 y al Acuerdo de 5 de julio de 2021, recogido en la presente Ley, deberán estar **finalizados antes del 31 de diciembre del 2024**. Mención expresamente recogida en la Disposición Transitoria Primera.



Breve Comentario de interés al Texto de la Ley

En la Exposición de motivos se destacan cuatro Sentencias de referencia del Tribunal Constitucional (en adelante TC) para dar respuesta jurídica a este nuevo marco normativo, como justificación para llevar a cabo procesos extraordinarios, siempre que éstos cumplan con los principios de igualdad, mérito y capacidad, establecidos en la Constitución, respecto al acceso al empleo público.

Cumplimientos constitucionales de los tres preceptos marcados por el TC:

1. **Justificación de la medida de excepcionalidad.** Paralización de las OEP durante el período 2012/2015
2. **Justificación por una sola vez.** Contemplada en esta Ley, aunque ya se ha hecho con anterioridad, al menos en los ámbitos de CCAA.
3. **Justificación a través de una norma con rango de Ley de carácter estatal.**

Las cuatro Sentencias del TC señaladas en la presente Ley, STC 67/1989, STC 27/1991, STC 60/1994 y STC 12/1999, son sentencias de referencia de otro proceso extraordinario, justificado en esos mismos preceptos marcados por el TC, es decir, medida excepcional, por una sola vez y con una norma con rango de Ley.

Os dejamos una pequeña referencia del contenido de estas cuatro sentencias:

■ STC 67/1989

Periodo transitorio Estado / CCAA

Puesta en marcha de un proceso selectivo de carácter excepcional, por una sola vez y limitado a dos convocatorias en la **Comunidad Autónoma de Extremadura**.

Concurso/oposición

En la fase de concurso sólo cuenta la experiencia profesional hasta un máximo del 45% de la puntuación total. No declara la inconstitucionalidad.

En la fase de oposición. **Declara la inconstitucionalidad.**

Tres ejercicios de puntuación cada uno de ellos de 0 a 10 puntos. Para superarlo con carácter general hay que sacar en cada uno de ellos 5 puntos.

Se declara la inconstitucionalidad porque en el caso del personal interino con experiencia previa, se admitía la superación con 2,5 en lugar de 5 puntos en cada ejercicio, pudiendo suplir los otros 2,5, con experiencia profesional hasta llegar a los 5 puntos de cada ejercicio.

■ STC 27/1991

Periodo transitorio Estado / CCAA

Procesos extraordinarios de **Andalucía y Canarias**. Por una sola vez durante Tres convocatorias.

Declara la constitucionalidad y establece la no discriminación entre personal contratado administrativo transitorio y personal interino.



- STC 60/1994

Comunidad Autónoma de Murcia

Proceso selectivo acceso a plaza de Letrado-Asesor

Declara la inconstitucionalidad por ser requisitos excluyentes y no méritos, tener dos años de experiencia profesional.

- STC 12/1999

Comunidad de Castilla y León

Ámbito Sanitario (comparativo igual ámbito LGSE)

Proceso selectivo extraordinario por concurso de mérito más memoria, basado igualmente por una sola vez y de carácter extraordinario por la Creación de la Administración Sanitaria Propia.

Se declara constitucional por este motivo.

Procesos de ESTABILIZACIÓN

Cinco fechas a tener en cuenta para los procesos de estabilización:

- **1 de enero de 2016.** Fecha, conforme a la DA 6ª de la Ley 20/2021, por la que se habilita proceso extraordinario por concurso de méritos y situación establecida en la DA 8ª.
- **31 de diciembre 2020.** Fecha de referencia como nuevo acuerdo de estabilización para aquellas plazas que lleven ocupadas ininterrumpidamente tres años anteriores a esta fecha, en línea con lo reflejado en los Acuerdos 2017, 2018 y 2021.
- **1 de junio de 2022.** Fecha en la que obligatoriamente deben estar publicadas todas las ofertas de empleo público para los procesos de estabilización.
- **31 de diciembre de 2022.** Fecha en la que obligatoriamente deben estar publicadas las convocatorias (bases) de los procesos de estabilización.
- **31 de diciembre de 2024.** Fecha en la que obligatoriamente deben estar resueltos todos los procesos de estabilización y por debajo del 8% la temporalidad en las administraciones públicas y sector público empresarial.

La prioridad en estos momentos debe concentrarse en la identificación de las plazas que deben salir a los procesos de estabilización, ya que el primer plazo a cumplir es que todas las plazas deben estar publicadas, antes del 1 de junio de este año.

- **Qué plazas están afectadas por los procesos de estabilización**

En los procesos de estabilización, al igual que ocurre con las ofertas de empleo público, **salen plazas vacantes y presupuestadas y en el caso de estabilización, aquellas cubiertas de manera temporal e ininterrumpidamente tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.**



Por lo que no se puede hablar de personas sino de plazas sujetas a estos procesos, para lo que resulta imprescindible la identificación de todas y cada una de ellas, salvo lo dispuesto en la **DA 8ª de la Ley**, que en función del tiempo desempeñado por la persona que ocupa la plaza, si es anterior al 1 de enero de 2016, la plaza irá por lo establecido en la DA 6ª (concurso de méritos).

Están afectadas todas las plazas vacantes, dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporalmente de más de tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020, ya sean de personal funcionario o laboral, **estén o no en las rpt, plantillas u otra ordenación de recursos humanos**, de todas las administraciones públicas y sector público empresarial (entes públicos, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios). Para ello además se establece una tasa adicional.

No están afectadas plazas **titularizadas**, aunque estén cubiertas provisionalmente por personal interino o temporal por cuestiones obvias, ya que estas situaciones responden a sustituciones o contrato de relevos, pero la plaza tiene una persona titular con lo que no se puede hablar de vacantes.

Esto no impide, que las personas que están en esta situación (sustitución o relevo), puedan participar en los procesos de estabilización con “su mochila”, es decir, con los méritos que tenga, ya sea de experiencia profesional u otros.

En el Acuerdo del 2018, ya se recogía “plazas de naturaleza estructural”. Ahora en el Acuerdo de 5 de julio, recogido íntegramente antes en el RDL 14/2021 y ahora en la Ley 20/2021, pone expresamente que **“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, han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”**.

Esta mejora recogida en el Acuerdo de 5 de julio, se introdujo a instancias de CCOO, para dejar claro que se tiene que estabilizar todo lo que debe ser considerado estructural y por tanto, es una conquista nuestra, que debemos exigir en todas las mesas de negociación y poder estabilizar así, todo el empleo público que se encuentre en situación de abuso o fraude de ley, incluidas aquellas plazas fuera de las RPT, Plantillas, etc. para normalizar estas situaciones y se integren en las mismas.

Esto supone que debemos **exigir la identificación de todas estas plazas**, dentro o fuera del capítulo I, o en otros capítulos presupuestarios, dentro o fuera de rpt´s, plantillas, etc. es decir, sujetas a programas que se hayan prorrogado o concatenado, obras y servicios, indefinido no fijo, etc. es decir, **todas aquellas que lleven más de tres años en esta situación, para sacarlas a los procesos de estabilización**.

En este sentido **deben incluirse igualmente aquellas plazas que lleven más de tres años estén o no sujetas a subvención o financiación externa**, ya sea de otra administración o proveniente de fondos europeos, de lo contrario seguiría sin solucionarse la situación de estos servicios (plazas) y la precariedad laboral que conlleva esta situación, por no decir el porcentaje de temporalidad al final de los procesos. No son pocas las situaciones que ya hemos recurrido vía judicial y se ha conseguido al menos la figura de indefinido no fijo, que, aunque no es la solución, sí permite después poder regularizar.

No obstante, habrá que insistir en que formen parte del proceso de estabilización y evitar así la judicialización, sin descartar una acción específica para ello, ya que son muchas las plazas que se encuentran en esta situación, especialmente en el ámbito de la administración local, en servicios esenciales y por tanto necesarios mantener en las estructuras.



■ Qué plazas deben salir en cada proceso de estabilización y turno libre

Teniendo en cuenta que la Ley 20/2021 ha establecido un doble proceso de acceso para los procesos de estabilización según el tiempo de ocupación, distinto y diferenciado de un proceso ordinario para el turno libre, nos encontramos con tres vías o procesos:

1. **Conforme al Artículo 2. Las plazas que lleven más de tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020** y hasta la fecha antes reseñada, deben salir por concurso/oposición (40/60%), respetando el concurso de méritos para personal laboral donde así esté establecido.
2. **Conforme a las DA 6ª y 8ª.** Las plazas cubiertas de forma temporal **anteriores a 1 de enero de 2016 obligatoriamente deben salir por la vía extraordinaria del concurso de méritos**, fijado así en la DA 6ª de la Ley 20/2021, así como lo dispuesto en la DA8ª respecto al personal que ocupa una plaza con esta antigüedad.
3. **Turno Libre.** El resto de plazas de menos de tres años irán a Oferta de empleo público por **el turno libre, como esté establecido en cada ámbito**. Respetando porcentajes establecidos para procesos de promoción interna o lo que se determine a través de la negociación colectiva.

■ Qué dice la Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

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, anterior al 1 de enero de 2016.

La interpretación de esta DA 8ª debe ser que, aunque las plazas no estén ocupadas anteriores al 1 de enero de 2016, si la persona que lo ocupa si se encuentra en esta situación (es decir lleva trabajando en el ámbito correspondiente antes de esa fecha), la plaza irá por el procedimiento extraordinario de concurso de méritos, conforme a la DA 6ª.

■ Procesos de consolidación conforme a la DTª 4 del EBEP

Las plazas sujetas a procesos de consolidación anteriores al 1 de enero de 2005, conforme a la DTª 4 del EBEP, que no se hubieran sido convocadas, se deben sumar a los procesos de estabilización excepcionales, según lo establecido en la disposición adicional sexta, vía concurso de méritos extraordinario.

■ Personal laboral que desempeña potestades públicas L/F

Las plazas ocupadas por personal laboral, aún cuando en éstas se desempeñen potestades públicas, deberán salir como laborales. En este sentido hay pronunciamientos claros por el Tribunal Supremo, declarando que de no ser así podríamos estar en una situación de despido encubierto. Esto no impide que posteriormente se lleven a cabo procesos de funcionarización.

■ Personal Indefinido No Fijo

Las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo deben salir a los procesos de estabilización. En función del tiempo que lleve el personal desempeñando la plaza irá por la vía del artículo 2 (concurso/oposición) o por la de las DA 6ª y 8ª concurso de méritos.



■ Personal subrogado

En relación al personal subrogado, tras una reversión de servicio público, habrá que estar al reciente cambio de doctrina del **Tribunal Supremo** (STS 270/2022 de 28 de enero) que determina **la fijeza**, por lo que habrá que identificar cada una de las situaciones.

■ Derecho y obligación de negociar

Todos los procesos deben estar sujeto a negociación en los distintos ámbitos, ya sea administración o sector público empresarial. Conforme a lo establecido en el artículo 37 del EBEP y en la DA 9ª de la Ley 20/2021.

■ Cumplimiento de la Ley

La Ley 20/2021 es de obligado cumplimiento, además se deben cumplir los plazos establecidos en la misma, respecto a la publicación de las OEP, como de las convocatorias, así como la resolución definitiva.

Son Plazos comprometidos por el Gobierno de España con la Unión Europea y recogido en el Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y por tanto de obligado cumplimiento.

■ Situaciones de las OEP (Estabilización) conforme a los Acuerdos 2017 y 2018

OEP Publicadas y no convocadas

Las plazas correspondientes a las Ofertas de empleo público (estabilización) correspondientes a los Acuerdos del 2017 y 2018, que no se hayan publicado, que no se hayan realizado las correspondientes convocatorias (bases, plazos, etc.) o que hayan quedado desiertas, se publicarán, convocarán y desarrollarán conforme a la Ley 20/2021.

OEP Convocadas (Bases), Disposición Transitoria Primera de la Ley 20/2021

La interpretación que debemos defender, tal y como establece la normativa y jurisprudencia al efecto, es que las **convocatorias de ofertas de empleo público que ya han sido publicadas en los distintos diarios oficiales**, con plazos, bases, etc. deben seguir ejecutándose con arreglo a las previsiones establecidas en dichas convocatorias.

No obstante, si sólo hay unas bases generales, aún estando publicadas, pero no dentro de una oferta de empleo público o estabilización, sin desarrollo del proceso, es decir, fechas de convocatorias, plazos presentación solicitudes, etc. se podrán adaptar a lo establecido en la Ley 20/2021.

En cualquier caso, habrá que estudiar jurídicamente aquellas ofertas convocadas durante la tramitación del proyecto de ley, sin esperar el resultado de la misma, sin que haya habido negociación o acuerdo con la representación sindical.



Concurso de méritos y Concurso Oposición

Las OEP de estabilización deben estar publicadas antes del 1 de junio de 2022, con todas las plazas vacante que lleven ocupadas más de tres años, estén o no en RPT, Plantillas o cualquier otra ordenación de los recursos humanos. Insistiendo que las bases de los procesos de estabilización deben estar negociados y publicados, antes del **31 de diciembre de este año 2022**.

No obstante, en estos primeros meses, **debemos hacer especial hincapié en la negociación de las OEP y la identificación de todas las plazas objeto de estabilización para cada proceso**.

Dicho esto, teniendo en cuenta la vasta jurisprudencia que existe, se debe partir, tal y como se menciona en la exposición de motivos de esta Ley, por el cumplimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público. Así, no debemos avalar ninguna base de convocatoria que ponga en riesgo estos procesos de estabilización, así como intentar evitar al máximo la judicialización, ya sea por intentos interesados o poco acertados de sortear la constitucionalidad, y que puedan hacer decaer estos procesos.

Proceso extraordinario de Concurso de méritos

Es un proceso de obligado cumplimiento, conforme a lo establecido en la DA 6ª y lo contemplado en la DA 8ª de la Ley 20/2021, para las plazas anteriores a 1 de enero de 2016, o situación prevista en la DA8ª antes reseñada.

Por seguridad jurídica y para poder desarrollar estos procesos, al ser exclusivamente por concurso de méritos, se debe garantizar el acceso al personal que no ha tenido experiencia previa en las administraciones públicas o sector público empresarial, respetando así los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Así se debería contemplar:

- Experiencia profesional/ Antigüedad
- Superación de ejercicios de OEP (procesos anteriores) en el mismo ámbito
- Titulaciones distintas a la requerida
- Formación homologada centros públicos oficiales
- Docencia (cuerpos/categoría superior)

1. Experiencia profesional

En este apartado se puede valorar de manera diferenciada la experiencia profesional según la administración de origen respecto al resto de administraciones públicas o sector público empresarial, dictaminadas así en varias sentencias del Tribunal Constitucional (TC) y por el Tribunal Supremo (TS).

Para ello hay que tener en cuenta diferentes sentencias, tanto del Constitucional como del Supremo, donde se recoge que **es posible la diferenciación en la valoración de la experiencia en procesos extraordinarios como éstos, según el ámbito de referencia y teniendo en cuenta varias premisas:**

- **Que se trate de un proceso extraordinario**, por una sola vez y a través de una norma de carácter básico con rango de ley.
- **Que conste en las bases el contenido funcional de los puestos** (cuerpos, escalas o categorías



profesionales) que diferencie y justifique por ello las diferencias que pueda haber respecto a otras administraciones públicas.

- **Que sea la administración convocante la que determine la concreción de los elementos diferenciadores** tomados en consideración para justificar el trato o puntuación desigual, según se trate de la administración de origen o del resto de administraciones públicas. En este sentido es importante tener en cuenta que no puede justificarse con el simple hecho de nombrar las plazas, sino ahondar en la diferenciación por el contenido funcional.

Igualmente se puede contemplar valorar la experiencia profesional en otros cuerpos o categorías profesionales de homóloga o similar función. Se dan muchos casos de puestos de doble adscripción, pudiendo desempeñar las mismas funciones desde distintos cuerpos o categorías y por tanto tener experiencia en ambas.

Respecto a tener en cuenta, igualmente de manera diferenciada, la experiencia profesional en puestos considerados homólogos procedente del sector público empresarial, ya se pronunció en su momento la Abogacía del Estado en relación a los procesos de estabilización conforme al primer acuerdo del 2017 a instancias de una Comunidad Autónoma, admitiendo esta posibilidad, no así en el marco estrictamente privado.

Por último, respecto a experiencia profesional en el **ámbito privado**, puede ser objeto o no la valoración como mérito. **No es obligatorio**. En este sentido el propio TC admite la diferencia sustancial de funciones entre el ámbito público y privado, para justificar la no contemplación de la experiencia en el privado, fundamentalmente por el acceso a las plazas, entendiendo que los procesos en el ámbito público se han de regir (incluido personal interino y temporal) bajo los principios constitucionales de igualdad en el acceso al empleo público y en el sector privado es potestad de la empresa.

Entendiendo que es posible la diferenciación de la experiencia profesional según el ámbito convocante, el TC sí insiste que la valoración de este apartado, no puede ser en ningún caso determinante por sí misma para superar el proceso, pues no permitiría al resto del personal poder competir, no siendo por tanto respetuoso con los principios constitucionales. Máxime, insistimos, que hay que tener en cuenta que este proceso se desarrolla exclusivamente por el sistema de concurso de méritos.

2. Antigüedad en las administraciones públicas / sector público

Se podrá tener en cuenta la antigüedad además de la experiencia profesional. En este sentido se debería contar los años completos o período superior a seis meses.

En el sector público empresarial igualmente se podrá computar o no la antigüedad, pero en el ámbito propio.

- **Otros méritos a tener en cuenta en aras de garantizar la igualdad en el acceso al empleo público.**

3. Superación de ejercicios en OEP anteriores en el mismo ámbito

Un apartado a destacar, reconociendo así el esfuerzo desarrollado en anteriores OEP, siempre respecto al mismo ámbito convocante.



4. Titulaciones

Igual o superior, distinta a la requerida para el cuerpo, especialidad o categoría convocada.

En este caso, no se debería ir a una excesiva puntuación en este apartado, pues se corre el riesgo de discriminación hacia el personal que no tiene titulación superior (universitaria) a la requerida para el cuerpo y/o categoría profesional.

5. Cursos de formación

De organismos oficiales, SEPE, INAP o cualquier otro organismo público análogo, así como los homologados por éstos, siempre y cuando guarde relación con el cuerpo, especialidad o categoría convocada.

6. Docencia

En el ámbito público. Siempre y cuando guarde relación con el cuerpo, especialidad o categoría convocada.

Desempate

A igualdad de puntuación, el desempate debería ser por el orden establecido de los méritos en la convocatoria.

Para ello en el caso del apartado de méritos por experiencia profesional, se podría ir al cómputo por día en lugar de meses.

Proceso por Concurso/Oposición, Artículo 2 de la Ley 20/2021

Fase de Oposición

La fase de oposición será del 60%. Podrá constar de uno o varios ejercicios, o un ejercicio teórico-práctico, que sería lo recomendable, al menos para los cuerpos y/o categorías que no requieran de titulación universitaria.

De haber más de un ejercicio, éstos no serán eliminatorios, contando la media que se determine de los distintos ejercicios para superar la fase de oposición.

Deberá reducirse igualmente el temario, tanto general como específico, entendiéndose que se trata de procesos extraordinarios de estabilización.

En el ámbito de la Administración Local, recordar que a instancias de CCOO, han quedado suspendidos los artículos 8 y 9 del RD 896/91 por el que se establece las reglas básicas para los procesos selectivos, recogido así en la DA 1ª de la Ley 20/2021.

Igualmente, en la propia Ley, se establece que la fase de oposición se debe flexibilizar, entendiéndose como tal, la reducción de plazos, acumulación de pruebas (o única), digitalización de los procesos, etc.



Fase de Concurso

La fase de concurso será del 40%. Donde será (obligatorio) mayoritario el peso de la experiencia profesional.

Teniendo en cuenta que este proceso conlleva una fase de oposición, podrá tenerse en cuenta sólo la valoración de la experiencia profesional en los términos arriba reseñados, sin necesidad de contemplar otros méritos, si así se acuerda o ir a los topes máximos.

No obstante, aún siendo procesos correspondientes a la misma Oferta de Empleo Público sería conveniente separar las convocatorias de los procesos de concurso/oposición de los de concurso de méritos.

Desempate

A igualdad de puntuación, el desempate será en primer lugar por la puntuación obtenida en la fase de oposición y en caso de continuar el empate por la fase de concurso según los méritos que se establezcan.

■ OEP ordinaria, Promoción interna y concurso de provisión o traslados

Tal y como está recogido en el Acuerdo de 5 de julio y se mantienen en la Ley 20/2021, sin cambio alguno, **los procesos de estabilización en el empleo han de ser compatibles con los de promoción interna y concursos de movilidad, provisión o traslados**, por lo que debemos seguir insistiendo en ello.

En el caso de la promoción interna, debemos instar además de manera inmediata en la búsqueda de una solución, a través de la modificación o adaptación de los procesos, al haberse introducido una modificación extraordinaria de concurso de méritos en el acceso y evitar así una discriminación con el personal fijo.

Igualmente habrá que hacer compatible la resolución de los procesos de estabilización, con previamente, haber llevado a cabo los correspondientes concursos de traslados o provisión de puestos, allí donde esté establecido. Para ello se puede tener de referencia lo establecido en la Disposición Adicional 8ª.

Por último, habrá que estar pendientes y garantizar el desarrollo de las ofertas de empleo público de turno libre correspondiente a los ejercicios 2018/2022 distintas a los procesos de estabilización.

Así mismo no puede haber detrimento en un sentido u otro, debiendo garantizar el número de plazas de oferta libre y de estabilización.



PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN – para todas las AAPP, MERCANTILES PÚBLICAS, EPE, FUNDACIONES Y CONSORCIOS – LIBRE CONCURRENCIA COMPETITIVA

Fechas límites importantes a tener en cuenta:

Publicación de las OEP de estabilización 1 de junio de 2022

Publicación de las Convocatorias (BASES) 31 de diciembre 2022

Resolución de todos los procesos 31 de diciembre 2024

